Situationsanalyse und Effekt der Bildungsbemühungen bei Beschäftigten des Bergbaus
(Ein Beitrag zur Einflußnahme, Wirkung und Erfolg der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau GSA)

Dissertation
zur
Erlangung des Grades eines Doktors
der Erziehungswissenschaften
an der
Pädagogischen Hochschule Ruhr
in
Dortmund
vorgelegt
von
Hermann-Peter Weicht, Dortmund

Januar 1974

Situationsanalyse und Effekt der Bildungsbemühungen bei Beschäftigten des Bergbaus
(Ein Beitrag zur Einflußnahme, Wirkung und Erfolg der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau GSA)

Dissertation
zur
Erlangung des Grades eines Doktors
der Erziehungswissenschaften
an der
Pädagogischen Hochschule Ruhr
in
Dortmund
vorgelegt
von
Hermann-Peter Weicht, Dortmund

Januar 1974

Referent: Prof. Dr. Hartke

Koreferent: Prof. Dr. Brüne

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Tag der mündlichen Prüfung: 29. Januar 1974

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Historischer Überblick

A. Die gesellschaftspolitische Situation nach 1945 als Grundlage für eine Neuregelung der menschlichen Beziehungen im Bergbau 11

1. Erste Diskussionsbeiträge 11
2. Grundsätzliche Überlegungen des Storp-Ausschusses 13
3. Die Hauptmerkmale des Entwurfs einer "Sozialordnung im Bergbau" 16
4. Auswirkungen der Diskussionen um die Montanmitbestimmung für die "Sozialordnung im Bergbau" 18

B. Die inhaltliche Entwicklung der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen (GSA) und deren Veränderung im Wandel der Zeit 2o

1. Der kirchliche Beitrag 2o
2. Die inhaltliche Ausgestaltung des Anliegens der GSA 21

2.1 1. Phase: Appellation an die Verantwortung des Einzelnen 21

2.2 2. Phase: Betriebsbezogene Arbeit und Vermittlung von Führungstechniken 22

2.3 3. Phase: Zusätzliche Vermittlung des Denkens in Zusammenhängen auf dem energiepolitischen Sektor 25

Seite

C. Die Beteiligung der verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmervertreter an der Gemeinsamen Sozialarbeit (GSA) 29

1. Überlegungen bis zur Berufung des ersten Arbeitsdirektors in den Koordinierungsausschuß der GSA 29

2. Beteiligung von Vorstandsmitgliedern der IG Bergbau und Energie im Arbeitsausschuß Steinkohle (AASt.) 31

3. Gründung der Ruhrkohle AG (RAG) und die damit verbundenen Konsequenzen für die GSA 32

D. Die Organisation, Durchführung und Finanzierung der GSA 34

1. Die Organisation der GSA 34

1.1 Die Ausschüsse und die Geschäftsstelle 34
a) der Koordinierungsausschuß (KOA) 34
b) der Arbeitsausschuß Steinkohle (AASt.) 35
c) die Geschäftsstelle 36

1.2 Die Arbeitskreise 37
a) der Kommendekreis der Bergwerksdirektoren 37
b) der Arbeitskreis Kommende (AKK) 38
c) die Verbindungsleute 38

1.3 Die Tagungsstätten 39

1.4 Synoptische Zusammenstellung der Organisationsform der GSA 41

2. Die Finanzierung der GSA 42

E. Kritische Betrachtung zur Umsetzung der Tagungsergebnisse in die betriebsbezogene Praxis 44

1. Der Rückgang der Teilnehmerzahlen 45

2. Nachlassendes Engagement der Leitenden Angestellten 48

3. Anregungen der GSA zu neuen Formen der menschlichen Zusammenarbeit im Betrieb und deren Umsetzungsmöglichkeiten 51

Seite

II. Empirische Untersuchungen

A. Methode 54

1. Motivation zur Untersuchung 54
2. Die Entwicklung der Zusammenstellung des Fragebogens 57
2.1 mündliche Befragung zur Erfassung von verschiedenen Beantwortungsmöglichkeiten 57
2.2 die beiden Vortests des Fragebogens 59
3. Die systematische Zusammenstellung des Fragebogens 64
3.1 Die arbeitssituative Information 64
3.2 Die erwartungssituative Information 69
3.3 Kursreflexion/Ergebnisaussage 7o
4. Die Durchführung der Befragung 73
4.1 Die verschiedenen Tagungstypen 73
4.2 Der organisatorische Ablauf der Befragung 75

B. Resultate 78

1. Die arbeitssituative Information 8o
2. Die erwartungssituative Information 94
3. Kursreflexion/Ergebnisaussage 1o1

C. Die kombinatorischen Untersuchungen 115
1. Untersuchung bezüglich der Erwartungseinstellung der Befragten vor Tagungsbeginn in Abhängigkeit von Alter und Stellung im Betrieb 118
2. Welche Auswirkungen übt eine nochmalige Tagungsteilnahme auf die Einstellung der Teilnehmer vor der Tagung aus, und welche Veränderungen ergeben sich zu den Vorstellungen über Ziel und Anliegen der GSA 125
3. a) Besteht ein Zusammenhang zwischen den menschlichen Belastungen im Betrieb und den Vorstellungen über das Ziel und das Anliegen der GSA ? 129

Seite

3. b) Sind die Erwartungen der mit menschlichen Problemen belasteten Teilnehmer in Bezug auf ihre Brauchbarkeit erfüllt worden ? 132

4. Besteht ein Unterschied zwischen Alter und Stellung im Betrieb und den Aussagen, die erhaltenen Anregungen durch Einführung neuer Führungsmethoden oder durch Gespräche mit den Vorgesetzten am Arbeitsplatz verwirklichen zu können ? 136

5. Welche Gruppen der betrieblichen Funktionsebenen äußern den Wunsch nach gesellschaftspolitischen Fragestellungen ? 141

6. Besteht eine Beziehung zwischen dem Wunsch, den betrieblich/zwischenmenschlichen Fragen noch mehr Zeit einzuräumen und den Angaben, daß menschliche Probleme im Betrieb am meisten belasten ? 144

7. Besteht eine Beziehung zwischen dem Alter oder der Stellung im Betrieb und der Wahl der fünften und sechsten Position der Frage 17 als Stellungnahme zur Gemeinsamen Sozialarbeit ? 148

8. Überlegungen aus den kombinatorischen Untersuchungen für die zukünftige Tagungsarbeit der GSA 153

Seite

III. Konsequenzen (psychologisch-soziologisch)

A. Angebot einer Modellvorstellung 157

1. Die gesellschaftspolitischen Veränderungen als Begründung für die Modellvorstellung 157
2. Mögliche Auswirkungen der gesellschaftlichen Veränderung auf die Führungsmethoden im Betrieb 161
3. Der Beitrag Abraham Maslows und Alfred Adlers für die Veränderungen der Führungsmethoden im Betrieb 163
4. Das Mitarbeitergespräch als wichtiger Bestandteil der neuen Führungsmethoden 17o
   - 4.1 Die organisatorische Vorbereitung des Mitarbeitergesprächs 171
   - 4.2 Der Sinn und Zweck des Mitarbeitergesprächs 172
   - 4.3 Die Bedeutung des Reviersteigers für das Mitarbeitergespräch 176
   - 4.4 Die Förderung des Mitarbeitergesprächs durch die Betriebsleitung 178
   - 4.5 Abschließende Gedanken zum Mitarbeitergespräch 18o

B. Der Beitrag der GSA zur Verwirklichung dieser Vorstellungen 184

1. Die unterschiedlichen Tagungsmodelle 184
   - 1.1 Querschnittstagungen für Untertage-/Übertagebelegschaften und Verwaltungsangestellte 186
   - 1.2 Tagungen für Reviersteiger und Leitende Angestellte und das Seminar "Führungspraxis im Grubenbetrieb" 187
   - 1.3 Tagungen für Betriebsratsmitglieder 189

Seite

2. Die betriebsbezogenen Tagungen als Voraussetzung für die Einführung des Mitarbeitergesprächs 190
2.1 Die Vorbereitung der Tagung 191
2.2 Die Durchführung und Intention der betriebsbezogenen Tagung 192
2.3 Die Nachbesprechung 194
2.4 Überlegungen zur Einführung des Mitarbeitergesprächs auf der Anlage 195
2.5 Beachtenswerte Aspekte zum Mitarbeitergespräch 196

IV. Schlußbetrachtungen 199

V. Literaturverzeichnis 202

VI. Anlagen

Häufig benutzte Abkürzungen dieser Arbeit

AASt.	Arbeitsausschuß Steinkohle
AKK	Arbeitskreis Kommende
BWD	Bergwerksdirektor
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DKBL	Deutsche Kohlen-Bergbauleitung
GSA	Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau
IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
KNA	Katholische Nachrichten Agentur
KOA	Koordinierungsausschuß
AT-Angestellter	außertariflicher Angestellter
UVR	Unternehmensverband Ruhrbergbau

1. Historischer Überblick

A Die gesellschaftspolitische Situation nach 1945 als Grundlage für eine Neuregelung der menschlichen Beziehungen im Bergbau

1. Erste Diskussionsbeiträge

Nach dem militärischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenbruch im Jahre 1945 wurde unverzüglich mit dem Wiederaufbau der westdeutschen Wirtschaft begonnen. In diesem Wiederaufbauprogramm nahm der Steinkohlenbergbau als Quelle der Energieversorgung eine hervorragende Stellung ein. Die Arbeit in den Untertagebetrieben wurde geprägt durch härteste Arbeitsbedingungen und das Wissen um die Lebensnotwendigkeit der Kohleförderung. Die wirtschaftlichen Bedingungen schienen die Kräfte der dafür Verantwortlichen allein zu beanspruchen.

In dieser Zeit des wirtschaftlichen Aufbaus erkannten die leitenden Herren der Deutschen Steinkohlenbergbau-Leitung (DKBL), daß sich das deutsche Volk nicht nur mit seiner materiellen Notlage auseinandersetzen durfte; vielmehr versuchten sie über die ökonomischen Ziele hinaus ihren Teil zu einer Erneuerung der menschlichen Beziehungen in den Betrieben beizutragen. [1)]

---

1) Jakob David, 1o Jahre Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau in Orientierung Nr. 22, 24. Jahrg. Zürich den 2o. XI. 196o S. 247

Dazu mußten Kontakte zu den gesellschaftlich relevanten Gruppen der damaligen Zeit aufgenommen werden. In diesem Zusammenhang übersandte der Generaldirektor der DKBL, Herr Kost, der US Coal-Control Group Mitte des Jahres 1948 seine Stellungnahme zu dem Entwurf einer Betriebsrätevereinbarung und Arbeitsordnung der Industriegewerkschaft Bergbau [1] und bereitete die leitenden Herren des Deutschen Steinkohlenbergbaus auf dem Kohlenbergbautag im Oktober 1948 auf seine Überlegungen vor, [2] indem er zwei Herren der beiden Konfessionen, Herrn Professor Höffner und Herrn Landesbischof Lilje, über gesellschaftspolitische Themen als Redner zum Kohlenbergbautag einlud.[3]

Schon im Januar 1949 [4] hatte ein im September 1948 [4a] berufenes Arbeitsgremium Vorschläge zu einer Bildung eines sozialpolitischen Arbeitskreises vorbereitet und das Ergebnis der Beratungen dem Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bergbau, Herrn August Schmidt, übermittelt. [5]

---

1) Schreiben der UK/US Coal Control Group an den Generaldirektor der Deutschen Kohlenbergbauleitung vom 3o. VIII. 1948

2) Dr. Heinrich Kost in: "Schlußbericht über die Tätigkeit der Deutschen Kohlenbergbauleitung" vom 28. XII. 1953 in Essen, S. 16

3) Themenstellung der beiden Referate: Professor Dr. Joseph Höffner: "Menschenwürde und Wirtschaftsordnung", Landesbischof D. Dr. Hans Lilje: "Ethos und Dämonie der Technik"

4) Vorschlag zur Bildung eines sozialpolitischen Arbeitskreises vom 14. I. 1949

4a) Schreiben der DKBL, Der Generaldirektor an UK/US Contral Group vom 16. IX. 1948

5) Schreiben der Deutschen Kohlenbergbau-Leitung an Herrn August Schmidt, Industriegewerkschaft Bergbau vom 11. III. 1949.

2. Grundsätzliche Überlegungen des Storp-Aussschusses

Am 22. März 1949 fand sich der Ausschuß "Mensch im Betrieb" zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen. In diesem Ausschuß waren die Herren der wichtigsten Gesellschaften des Steinkohlenbergbaus vertreten, allerdings nicht von irgendwelchen Stellen entsandt, sondern aus eigener Neigung und eigenem Interesse. Von Anfang an beteiligten sich die beiden Konfessionen mit Herrn Professor Höffner und Herrn Pastor Heising als geistige Berater an den Arbeiten dieses Arbeitskreises. Er wurde nach dem Namen seines Vorsitzenden "Storp-Ausschuß" benannt. [1] Ein Jahr lang arbeitete man an dem Entwurf einer Sozialordnung für den Kohlenbergbau. Dieser Entwurf wurde in einem Rundbrief am 15. Juni 1950 allen Bergwerksdirektoren bekanntgegeben. [2]

Nachdem die US Control Group als zuständige Behörde keine grundsätzlichen Einwände gegen die Überlegungen der DKBL vorgebracht hatte, [3] wurden schon während der Arbeiten des Storp-Ausschusses Gespräche und Beratungen mit der IG-Bergbau und dem Deutschen Gewerkschaftsbund geführt, um neue Formen der menschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz zu finden.

---

1) Niederschrift über die konstituierende Sitzung des Ausschusses am 22.III.1949 in Essen-Bredeney.

2) Schreiben des Generaldirektors der DKBL vom 15. VI. 1950

3) Brief der UK/US Control-Group an den Generaldirektor der DKBL vom 30. VIII. 1948.

Diese Gespräche hatten bis Anfang 1950 inoffiziellen Charakter. [1] Am 22.2.1950 begannen die offiziellen Besprechungen mit den Vertretern der Gewerkschaft in Alfzen/Niederrhein. Bis 1952 wurden insgesamt zehn Gespräche geführt. [2]

Der Ausgangspunkt aller gemeinsamen Überlegungen der leitenden Herren des Bergbaus war die Überzeugung, "daß der Mensch von heute nicht mehr mit den Methoden behandelt werden kann, die die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Zeiten des Klassenkampfes angewandt hatten." [3] Aus dem Gegeneinander sollte ein partnerschaftliches Verhältnis erwachsen. Dazu mußten einmal die Beziehungen der Sozialpartner in eine neue organisatorische Form gebracht werden. Zum anderen mußte aber das Verhältnis des arbeitenden Menschen zu seinem Arbeitsplatz im Betrieb anders werden. Dieser Überlegung galt das Hauptanliegen der Herren im Storp-Ausschuß.

Der Betrieb durfte nicht Selbstzweck sein, sondern sollte den Menschen dienen. Daher bildete der Storp-Ausschuß vier Arbeitskreise, die Lösungsmöglichkeiten

---

1) Protokollnotizen über die Besprechungen vom 29. VIII. 1949, 27. XII. 1949, 5.I. 1950, 22. II. 1950 und 29. IV. 1950

2) Niederschriften über die Sitzungen des Paritätischen Beratungsausschusses der "Sozialordnung für den Bergbau" vom 28. IV. 1952, 26. V. 1952, 3. VII. 1952, 28. VII. 1952, 2. XII. 1952.

3) Auszug aus dem Schlußbericht "Die Tätigkeit der Deutschen Kohlenbergbauleitung" S. 16

für dieses Anliegen erarbeiten sollten. [1]

1. Der Einzelne im Verhältnis zu seinem Betrieb
2. Die Meinungsbildung im Betrieb
3. Die Mitwirkung an der Leitung des Betriebes
4. Die Beteiligung am Betrieb.

Statt einer Gewinnbeteiligung setzte sich der Arbeitskreis IV nach eingehenden Beratungen aus wirtschaftspolitischen und organisatorischen Gründen für eine leistungsgerechtere Entlohnung ein, wobei die besondere Mitarbeit und Mitverantwortung des Bergmanns berücksichtigt werden sollten. Die Lohnfestsetzung sollte durch die Einführung einer Gedingekalkulation oder einer Arbeitsplatzbewertung objektiviert werden. Vor allen Dingen wollte man die Möglichkeiten der willkürlichen Beschneidung eines einmal festgesetzten Lohnes verhindern. [2] Die Ergebnisse der Diskussion der anderen drei Arbeitskreise führten zu dem Entwurf einer Sozialordnung im Bergbau.

---

1) Vergl. Niederschrift über die Konstituierungssitzung des Ausschusses "Mensch im Betrieb" am 22. III. 1949 S. 1

2) Niederschrift über die Wochenendtagung des Ausschusses "Mensch im Betrieb" auf der Wasserburg Gemen am 16./17. VII. 1949 S. 14 - 16

5. Die Hauptmerkmale des Entwurfs einer "Sozialordnung im Bergbau"

Entgegen der im politischen Raum vertretenen Auffassung wurde in dem Entwurf der Sozialordnung für den Bergbau nicht nur das Mitbestimmungsrecht im engeren Sinne [1] behandelt, vielmehr ging es nach dem Willen der Verfasser um eine Verlebendigung der innerbetrieblichen Zusammenarbeit zwischen Unternehmer, Angestellten und Arbeitern. [2]
Den Gefahren und Nachteilen des mechanisierten Großbetriebs, wie die Bürokratisierung, die Überbelastung des Vorgesetzten und die Vorstellung des nachgeordneten Mitarbeiters, nur ein unbedeutenes Rädchen im Betrieb zu sein, hoffte man begegnen zu können.

1. Zwar war der Betriebsrat und die Vertretung der Arbeiterschaft im Aufsichtsrat der Kapitalgesellschaften in dieser Konzeption fest verankert, institutionellen Einrichtungen stand man aber skeptisch gegenüber. Der einzelne Mitarbeiter, welche Stellung er innerhalb des Betriebes auch einnahm, sollte im Betrieb seinen Entfaltungsraum finden. Durch laufende Unterrichtung sollte ein Mitwissen um die Vorgänge und Sorgen des Betriebes ermöglicht werden. Die von allen gewählten Betriebsausschüsse sollten gemeinsam mit der Betriebsleitung beraten und zusätzlich mitentscheiden bei Einrichtungen, die der Belegschaft dienten. [3]

---

1) Schlußbericht: "Die Tätigkeit der Deutschen Kohlenbergbauleitung" S. 16
2) Anschreiben des Generaldirektors der DKBL vom 15. VI. zur Übersendung des Entwurfs einer "Sozialordnung für den Bergbau."
3) Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau S. ff.

2. Der Einsetzung eines Arbeitsdirektors wurde im Entwurf widersprochen, da den für das Gesamtgeschehen verantwortlichen Leitern ausgerechnet "die Verantwortung für den Menschen genommen wurde."
Vielmehr sollten die leitenden Personen und alle von ihnen Beauftragten, jeder zu seinem Teil, für die Achtung der Menschenwürde im Betrieb "die unveräußerliche persönliche Verantwortung tragen." [1)]

3. Aus diesem Grunde sollten sowohl der Reviersteiger als auch der Betriebsführer in ihren Aufgabenbereichen entlastet werden, damit sie ihren menschlichen Aufgaben verantwortungsvoll nachkommen könnten. Den Reviersteiger sollte u.a. für die Führung der Schichtenzettel ein zusätzlicher Steiger unterstützen, [2)] während der Betriebsführer durch ein Wirtschaftsbüro von den Planungsarbeitern befreit, durch einen ständigen Stellvertreter (Obersteiger) und durch weitere Mitarbeiter mit eigener Verantwortung für maschinelle Aufgaben entlastet werden sollte, um mehr Zeit für "die Pflege der menschlichen Beziehungen im Betrieb" zu haben. [3)]

---

1) Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau S. 4
2) Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau S. 26
3) Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau S. 29

4. Auswirkungen der Diskussion um die Montanmitbestimmung für die "Sozialordnung im Bergbau"

Trotz einer Übereinstimmung in vielen Vorschlägen des Entwurfs für eine Sozialordnung im Bergbau durch die Industriegewerkschaft Bergbau wurden die Gespräche seit der vom DGB aufgestellten Forderung zur Regelung der Mitbestimmung erschwert.
Zwar wurden noch weitere gemeinsame Gespräche geführt, die allgemeine Richtung für eine Unternehmensordnung stand aber für die gewerkschaftlichen Partner fest. Vor allen Dingen die unterschiedliche Einstellung in der Frage des Arbeitsdirektors belastete die Diskussion.[1)]
Durch die Diskussionen im politischen Bereich über das Mitbestimmungsgesetz in der Eisen- und Stahlindustrie und das Betriebsverfassunggesetz [2)] schien sich für die Initiatoren des Entwurfs für eine Sozialordnung im Bergbau die institutionelle Lösung durchgesetzt zu haben. [3)] Gegen diese einseitige Art der Lösung war man jedoch von Anfang an gewesen. Der gewerkschaftliche Partner wurde durch die Vorbereitungen für diese beiden Gesetze stark belastet, so daß für weitere Gespräche über den eigentlichen Kern der Sozialordnung wenig Zeit blieb. Daher wandte sich Herr Generaldirektor Kost im Frühjahr 1950 an die beiden Konfessionen, deren Vertreter schon an den

---

1) Auszug aus dem Bereichsprotokoll vom 28.I.1952, S. 1, Protokollnotiz über die 2. offizielle Besprechung mit Vertretern der Gewerkschaft in Breitscheid b. Hösel, Haus Steinbruno vom 29.IV. 1950, S. 6 - 10

2) L. Heyde, Abriß der Sozialpolitik, Heidelberg 1966 S. 70

3) Schlußbericht über die Tätigkeit ... siehe oben S. 16

Vorbereitungen zum Entwurf der Sozialordnung im Bergbau teilgenommen hatten, mit der Bitte, den Kerngedanken dieser Sozialordnung mit Hilfe der Kirchen vollenden zu können. Nach eingehenden Überlegungen fanden sich die Kirchen beider Konfessionen bereit, bei der Verwirklichung dieses Anliegens mitzuwirken, indem sie Mitarbeiter und Tagungsstätten zur Verfügung stellten. [1]

1) KNA vom 2o.XII.196o, S. 4, Schlußbericht über die Tätigkeit .... siehe oben S. 17/18

B. Die inhaltliche Entwicklung der GSA und deren Veränderung im Wandel der Zeit

1. Der kirchliche Beitrag

Ausgehend vom christlichen Menschenbild, das sich gegen klassenkämpferische Ideen wandte, versuchte man zu einem besseren Miteinander in den Betrieben zu kommen.[1)]

Von Anfang an sollten die Tagungen, die in den kirchlichen Tagungsstätten durchgeführt wurden, kein "gottesdienstähnliches Gepräge" aufweisen, aber doch den religiös-kirchlichen Charakter der beiden Konfessionen wahren.

Die Konfession war für die Einladung zu den Tagungen in den kirchlichen Tagungshäusern unbedeutend. Untereinander sollte die wirkliche Zusammenarbeit der beiden Kirchen durch den Austausch der kirchlichen Tagungsleiter und Referenten gewährleistet und nach außen dokumentiert werden.[2)]

In den über zwanzig Jahren der GSA gab es zwischen den Konfessionen keine erkennbaren Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit, obwohl beide Kirchen nie eine oberflächliche Interkonfessionalität vertreten haben.

---

1) Rundschreiben an den Kommendekreis der BWD am 13.III.1951, S. 3, oder Protkollnotiz über die Sitzung des KOA vom 18.II.1952 S. 6

2) Vorschlag der katholischen und evangelischen Kirche über eine gemeinsame Sozialarbeit im Bergbau nach de: Sitzung des KOA vom 9.IX.195o in Dortmund-Brackel

Das christliche Gebot der Nächstenliebe war das einigende Band und gebot den Mitarbeitern der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau für die Mitmenschen auch in ihrem Arbeitsleben Verantwortung zu übernehmen. 1)

---

1) Referat des Herrn Weihbischof Dr. Franz Hengsbach auf der Zusammenkunft des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren am 21.IV.1954, S. 3

2. Die inhaltliche Ausgestaltung des Anliegens der GSA

Die Konkretisierung des Anliegens der GSA entwickelte sich bis zur Gründung der Ruhrkohle im Jahre 1969 in drei Phasen:

2.1 1.Phase: Appellation an die Verantwortung des Einzelnen

Die erste Phase der GSA im Bergbau wurde geprägt von der Annahme, daß die Schwierigkeit des menschlichen Miteinanders ausschließlich eine Frage der Haltung, der Einstellung und der Gesinnung des Menschen sei. Also hoffte man, die entscheidende Verbesserung für das "Betriebsklima" durch einen Gesinnungswandel zu erreichen.[1] Der Gedanke der Betriebsfamilie, der ein aufgeschlossenes soziales oder christliches Gewissen des Vorgesetzten voraussetzt, schien die Lösung der Problematik anzubieten. Die Vermittlung der Überzeugung, daß jeder Vorgesetzte verantwortliches Subjekt ist und die Verantwortung nicht auf den anderen abwälzen darf,[2] wurde als die wichtigste Aufgabe der Tagungsarbeit angesehen. Die gemeinsame Arbeitsfreude, das gemeinsame Verantwortungsbewußtsein, die gegenseitige Achtung und das gegenseitige Vertrauen,[3] Begriffe, die schon im Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau gestanden hatten, waren die Grundlagen, über die in den ersten Kursen diskutiert wurden.

---

1) Referat Pater Dr. Cormann auf der gemeinsamen Sitzung des Kommendekreises der BWD und des Arbeitskreises Kommende am 16.I.1963, S. 3

2) Protokoll des KOA vom 16.VIII.1951 in Bochum, S. 4

3) Prof. Dr. Joseph Höffner im 4. Rundbrief "Mensch im Bergbau" vom 1.V.1953, S. 8 - 9

D her versuchte man auch zunächst überwiegend Angestellte und leitende Angestellte zu den Tagungen einzuladen[1] und verschickte die Tagungsergebnisse in Form von Rundbriefen an die leitenden Herren des Bergbaus, um so für das gemeinsame Anliegen einen möglichst großen und einflußreichen Kreis ansprechen zu können.[2]

Außerdem appellierte man an die Einzelnen, sich ihrer "gottgebotenen Verantwortung für den Nächsten bewußt zu werden und sich entsprechend zu verhalten und zu handeln."[3] Man glaubte schon einiges gewonnen zu haben, wenn in einer offenen Aussprache zwischen den verschiedenen Funktionsebenen, zwischen dem Direktor und dem Hauer, zwischen Reviersteiger und Betriebsrat[4] "Dampf abgelassen", Vorurteile abgebaut werden konnten, und man sich menschlich näher kommen konnte, um sich so der "Gemeinsamkeit im Betrieb" bewußt zu werden.

2 2.Phase: Betriebsbezogene Arbeit und Vermittlung von Führungstechniken

Nach ungefähr acht Jahren der Gemeinsamen Sozialarbeit erkannte man, daß die bisherige Entwicklung der Arbeit nicht den gewünschten Erfolg zeigte. Dies bedeutete nicht, daß ein falscher Weg beschritten worden war. Nur hatte man die Überzeugung gewonnen, daß der eingeschlagene Weg unzureichend war.

---

1) Karl Philipps im 4. Rundbrief "Mensch im Bergbau" vom 1.V.1953, S. 5 und Referat Dr. Franz Hengsbach anläßlich der Tagung der Bergwerksdirektoren des Kommendekreises vom 3.IV.1952 in der Kommende DO-Brackel

2) Katholische Nachrichten Agentur KNA vom 2o.XII.196o, S. 5 in Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen.

3) Referat Pater Dr. Cormann auf der gemeinsamen Sitzung des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren und des AK Kommende am 16.I.1963, S. 4

4) Sonderschrift "Mensch im Bergbau" Hrg. GSA S. 3 XII.1953, Protokoll des KOA v. 31.VII.1953

moralische Appelle allein bedeuteten für die Mitarbeiter des Bergbaus eine Überforderung. [1] Neben den Möglichkeiten der Aussprache, des Abbaus von Vorurteilen in den gemeinsamen Diskussionen und dem damit erhofften besseren Verständnis füreinander mußte die betriebliche Problematik sach- und betriebsbezogener diskutiert und mußten den Vorgesetzten technische Hilfsmittel der Menschenführung an die Hand gegeben werden. Diese Erkenntnisse führten zu folgenden organisatorischen und tagungsmäßigen Veränderungen:

1. Dem Koordinierungsausschuß, dessen Mitglieder im Laufe der Zeit durch Beförderungen und ehrenvolle Berufungen die Betriebsnähe und die Zeit, sich intensiv mit den Aufgaben der GSA zu beschäftigen, verlorengegangen war, wurde ein "Arbeitsausschuß Steinkohle" (AAST) zugeordnet. Die neu berufenen Mitglieder dieses Ausschusses organisierten und leiteten die Tagungen selbst oder besaßen als Werksdirektoren die notwendige Betriebsnähe und waren durch andere repräsentative Aufgaben noch nicht überlastet. [2]
2. Neue Sach- und Fachtagungsreihen wurden eröffnet. In einer sehr betriebsnahen Weise konnten unmittelbar die Schwierigkeiten des Betriebsstudienhauers, des Stabstellenleiters, des Betriebsführers, des Reviersteigers, des Funktionssteigers angesprochen werden. [3]

---

1) Dr. Werner Hoffmann: In der Diskussionsgrundlage vom 18. IV. 1960: Was erwartet die Kirche von der GSA im Bergbau ?
2) Vergl. Gründungsprotokoll des AAST. vom 17. II.1960
3) Tagungstypen, vergl. Rundschreiben Nr. 30 des UVR vom 17. IV. 1957 und Rundschreiben des UVR Nr. MZ 30 vom 6. V. 1958. Nach Beschluß des AAST. vom 28. VI. 1961 Junger Mensch im Betrieb vom 28. XI. 1962 Soll und Sicherheit

3. Nach einer eingehend geführten Diskussion um die Abgrenzung gegenüber ähnlichen Tagungen von Psychologischen Instituten [1] wurde mit einem dreieinhalbtägigen Seminar: - "Führungspraxis im Grubenbetrieb" - begonnen. Das Programm der Führungspraxis sollte das technische Wissen von der Kunst der Menschenführung vermitteln. Das Ziel dieses Seminars war es nicht nur, eine wertfreie Technik der Menschenführung einzuüben, sondern auch die Möglichkeiten einer "sittlichen Lebensführung im Betrieb aufzuzeigen" und sich um die Erhaltung und Förderung solcher personaler Werte zu bemühen, "die nicht den wirtschaftlichen Zwecken untergeordnet werden dürfen. [2]

4. Parallel zu den Tagungen in den kirchlichen Tagungshäusern wurden auf verschiedenen Schachtanlagen betriebsbezogene Schulungen in der Führung eines Mitarbeitergespräches für die mittlere Führungsschicht einzurichten versucht [3] und später auch durchgeführt. [4]

---

1) Diskussionsgrundlage zur GSA vom Bergbau und die Psychologischen Institute vom 11. IV. 1960 und Protokoll über die Sitzung des AAST. vom 17.II.60 S. 1 - 2
2) Protokoll über die Sitzung des AAST. am 17.II.1960 S. 1
3) Vergl. Protokoll des AAST. vom 22.V. 1963 und 4. IX. 1963
4) Vergl. Protokoll des AAST. vom 27. V.1964

5. Über Verbindungsleute sollte die Fortsetzung der Gemeinsamen Sozialarbeit im Betrieb erfolgen. [1)]
Je ein leitender Angestellter wurde auf den einzelnen Schachtanlagen von der Werksleitung als Verbindungsmann benannt. Mit den Betriebsangehörigen, die bereits an Kommendetagungen teilgenommen hatten, sollte sich der Verbindungsmann u.a. auf der Schachtanlage einsetzen, um diese Arbeit in den Betrieben fortzusetzen und zu vertiefen. [2)]

In dieser zweiten Phase wurde die Notwendigkeit einer Betriebsnähe der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau erkannt und die verschiedenen Möglichkeiten erprobt, um zu einer betriebsnäheren Ausgestaltung des Modells zu gelangen. Vor allen Dingen wurde die größte Aufmerksamkeit dem Bildungsbemühen der mittleren Führungsschicht gewidmet.

2.3 3.Phase: Zusätzliche Vermittlung des Denkens in Zusammenhängen auf energiepolitischem Sektor

Der nächste Anstoß zu einem kritischen Besinnen, ob das Anliegen der GSA mit den bisherigen Mitteln und Intentionen verwirklicht werden konnte, wurde durch die Bergbaukrise Mitte der sechziger Jahre hervorgerufen. Die Menschen im Bergbau mußten sich mit neuen Belastungen auseinandersetzen, die nicht mehr allein im innerbetrieblichen Bereich ihre Ursachen hatten. [3)]

---

1) Protokoll über die Sitzung des AASt. vom 3.VI.1964

2) Protokoll der Zusammenkunft des Arbeitskreises Kommende vom 16.XI.1965 im Ruhrkohle-Haus in Essen

3) Protokoll der gemeinsamen Tagung des KOA und des AASt. am 4./5.XI.1966 im Kohlberghaus in Altena.

Außerbetriebliche Faktoren wirkten immer mehr in die Betriebe hinein. Die GSA stand vor der Frage, ob die bisher nur betriebsbezogene Tagungsarbeit ~~im~~ den Anliegen und Nöten der Tagungsteilnehmer noch gerecht werden könnte. [1] Die Diskussion über die veränderte Situation im Bergbau und die damit notwendig gewordene Umgestaltung der Tagungsarbeit zeigte folgende Ergebnisse:

1. In dem ersten Referat auf den Querschnittstagungen wurde von einem leitenden Angestellten des Bergbaus die Situation der Steinkohle gegenüber den anderen Energieträgern dargestellt und die Notwendigkeit der Rationalisierung den Tagungsteilnehmern erläutert. Der Aussprache und Diskussion um diese schwierige Problematik wurde mehr Zeit eingeräumt. [2]
2. Die häufigere Teilnahme der oberen Führungsschicht im Bergbau an den Grundkursen wurde aus zwei Gründen für sehr wichtig angesehen:
   1. um das aufkommende Mißtrauen der Belegschaft gegenüber der Werksleitung und den Vorgesetzten abzuschwächen, [3]
   2. um die Tagungsergebnisse besser in den Betrieben verwirklichen zu können. Diese, so hoffte man, würde die an den Tagungsergebnissen beteiligte obere Führungsschicht eher auf ihren Schachtanlagen in die Praxis umsetzen. [4]

---

1) Vergl. Kurzprotokoll der gemeinsamen Sitzung des KOA und des AASt. vom 21.XI.1967 i.d.Wolfsburg
2) Vergl. Beschluß im Protokoll d.AASt.v.21.XI.1967
3) Vergl. Protokolle der gemeinsamen Tagung des KOA und AASt. am 4./5. XI. 1966 im Kohlberghaus in Altena, S. 2
4) Vergl. Protokolle der gemeinsamen Tagung des KOA und AASt. am 4./5. XI. 1966 im Kohlberghaus in Altena, S. 3

3. In einer neuen Führungsreihe "Innerbetriebliche Information", [1] in Informationsbriefen [2] und in einer Rede auf der Tagung des "Arbeitskreises Kommende" [3] wurde auf die Wichtigkeit des Informationswesens hingewiesen, denn die ständigen Veränderungen der betrieblichen Strukturen und Arbeitsformen ließen den Einzelnen immer weniger seinen "jeweiligen Aufgabenbereich in Zusammenhang des Betriebsgeschehens" sehen. [4]

Der Verlauf der dritten Phase wurde gekennzeichnet durch die Aufnahme neuer Aufgaben in die GSA, was nicht hieß, daß die ehemaligen Mittel und Wege überholt gewesen wären. Sie wurden weitergeführt, nur wurden sie jetzt unter einem erweiterten Aspekt diskutiert und in einem anderen Zusammenhang gestellt. Gerade wegen der neu aufgetauchten Schwierigkeiten mußte versucht werden, die obere Führungsschicht stärker zu engagieren, weil sie am ehesten dazu beitragen konnte, diese Schwierigkeiten zu mindern.

---

1) Protokoll des AASt. vom 2o.II.1963, S. 7
2) Informationen aus der Arbeit, herausgegeben von den Tagungsstätten der GSA, Mai 1967, S. 1
3) Kurzprotokoll über die Zusammenkunft des AKK am 15.XI.1966 in Essen
4) Informationen aus der Arbeit ... siehe oben S. 2

Seit Bestehen der GSA hat sich ihr Anliegen nie verändert. Die Methoden sind in all den Jahren kritisch betrachtet und zum größten Teil verändert worden. Stand die GSA bei ihrem Beginn vielleicht noch stärker unter einer religiösen Gestaltung, [1] so besann man sich während der Realisierung des Modells immer mehr auf das christliche Grundgebot der Nächstenliebe, d.h., die Vertreter der beiden Konfessionen und die des Bergbaus sahen ihre Aufgabe in dem Bemühen, daß sich die Mitarbeiter des Bergbaus als Menschen geachtet fühlen und ihnen Hilfe angeboten wird, in gleicher Weise ihre Mitmenschen zu achten und ihnen beizustehen. [2]

---

1) Vergl. zum Gesamtthema Verkündigung innerhalb der Bergbautagungen in: Zusammenstellung von Diskussio punkten für die Tagung vom 6./7. IX. 1952 in Gemen oder auch Aktennotiz über die Sitzung des erweiter ten KOA vom 16. VIII. 1951, in Bochum, S. 3

2) Informationen aus der Arbeit, herausgegeben von den Tagungsstätten der GSA von September 1969, S.

C. Die Beteiligung der verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmervertreter an der Gemeinsamen Sozialarbeit (GSA)

1. Überlegungen bis zur Berufung des ersten Arbeitsdirektors in den Koordinierungsausschuß der GSA

Die Gründung der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau (GSA) war im September 1950 ohne irgendeinen Vertreter der Arbeitnehmerseite erfolgt. Damit fehlte ein wichtiger Partner, dessen Aufgabe es unter anderem war, sich um die Belange des Menschen am Arbeitsplatz zu kümmern. Ein Grund dafür mögen die noch unbekannten Auswirkungen des geplanten Mitbestimmungsgesetzes in der Montanindustrie gewesen sein. [1] Besonders die unterschiedliche Auffassung in der Auseinandersetzung um die Stellung des Arbeitsdirektors im Steinkohlenbergbau derjenigen Bergwerksdirektoren, die an dem Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau mitgearbeitet hatten umd jetzt an der Gründung der GSA beteiligt waren, schienen die notwendige Aufnahme der Beziehungen gehemmt zu haben.
Nach einem Artikel, der über das Anliegen der GSA berichtete und in der "Bergbauindustrie", dem Organ der IG-Bergbau und Energie, veröffentlicht wurde, hatte diese Gewerkschaft gegenüber der eine Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen grundsätzlich positive Einstellung.

---

1) Protokollnotiz des erweiterten Koordinierungsausschusses vom 6.II.1951

Die angeblich gewerkschaftsfeindliche Tendenz auf den Tagungen besonders bei den Diskussionen zur Mitbestimmung wurde zwar kritisiert, doch das Bestreben, den Menschen im Betrieb zu helfen, wollte man bei Vermeidung von antigewerkschaftlichen Tendenzen unterstützen.[1)]

Wegen des in der GSA vorherrschenden Grundprinzips des persönlichen Engagements war man von Anfang an gegen die Aufnahme von Vertretern einzelner Organisationen oder Einrichtungen [2)], worunter sicher auch die Gewerkschaft zu zählen wären. Die durch das Montanmitbestimmungsgesetz geschaffene Stellung des Arbeitsdirektors im Unternehmen machte die Gruppe der Arbeitsdirektoren, trotz aller ehemaligen Bedenken gegenüber deren Funktionen, zu den einzig möglichen Vertretern der Mitbestimmungsseite, die in der GSA nach deren Grundprinzip mitarbeiten konnten. Die ersten Kontakte wurden dann auch im Spätherbst 1952 zu verschiedenen Arbeitsdirektoren aufgenommen, um einzelne Arbeitsdirektoren für den Kommendekreis der Bergwerksdirektoren zu gewinnen.[3)] Bis zur Berufung des ersten Arbeitsdirektors, Herrn Hans Mugrauer, in den Koordinierungsausschuß dauerte es wohl fast vier Jahre.[4)]

---

1) Der Mensch als Mittelpunkt im Betrieb in: Die Bergbauindustrie Nr. 51/52 vom 22.XII.1951 S. 358 ff

2) Protokollnotiz über die Sitzung des KOA vom 15.XI.1952

3) Protokollnotiz über die Sitzung des KOA vom 17.XII.1952

4) Protokollnotiz über die Sitzung des KOA vom 26.IX.1956

Als Hans Mugrauer einen neuen Arbeitsbereich in der Stahlindustrie übernahm und daher aus dem Koordinierungsausschuß ausschied, folgte ihm der Arbeitsdirektor Wilczok. [1]

2. Beteiligung von Vorstandsmitgliedern der IG Bergbau und Energie im Arbeitsausschuß Steinkohle (AASt.)

Zehn Jahre nach der Gründung der GSA waren immer noch keine Betriebsratsmitglieder und Vertreter der IG Bergbau und Energie in den leitenden Gremien der Gemeinsamen Sozialarbeit. Durch persönliche Kontakte gelang es 1962, die Mitglieder des Vorstandes der IB Bergbau und Energie, die Herren Pott und Vetter, für den Arbeitsausschuß Steinkohle zu gewinnen. [2] Zwar wurde in den Sitzungen des AASt. häufiger der Wunsch geäußert, auch Betriebsratsmitglieder zu berufen, [3] dies war aber bis 1971 nicht geschehen. Ab 1966 nahm als erster Arbeitsdirektor im AASt., Herr Buttchereit, an dessen Sitzungen teil. [4]
Die Ressentiments schienen noch Anfang der sechziger Jahre auf allen Seiten zu stark zu sein, um ein stärkeres Engagement der Vertreter der Arbeitnehmerschaft zu schaffen. Erst nach dem Referat "Was erwartet der Mensch im Betrieb von der GSA" von Heinz Oskar Vetter vor dem "Arbeitskreis Kommende" [5] wurde diese Problematik wieder offener diskutiert.

---

1) Protokollnotiz des KOA vom 2.VI. 1962
2) Protokoll des AAST. vom 11.X. 1962
3) Protokoll des AASt. vom 27.IV. 1961, vom 3. VI. 1964, vom 19.I.1966
4) Protokoll des AASt. vom 2o.IV. 1966
5) Kurzprotokoll über die Zusammenkunft des "Arbeitskreises Kommende" am 15.IX. 1966 in Essen

So war für das Frühjahr 1967 ein gemeinsames Gespräch zwischen Vorstandsmitgliedern der Bergbaugesellschaften, Vertretern der IGBE, Betriebsratsvorsitzenden und Arbeitsdirektoren mit allen Herren des Arbeitsausschusses Steinkohle vorgesehen.
Der Abbau "möglichst vieler noch bestehender Ressentiments" sollte das Ziel der Aussprache sein.[1] Aus Gründen der Bergbaukrise kam es allerdings nicht mehr zu diesem Gespräch.

3. Gründung der Ruhrkohle AG und die damit verbundenen Konsequenzen für die GSA

Die Gründung der Ruhrkohle AG und die dadurch bedingten organisatorischen und personellen Veränderungen bewirkten für die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen eine stärkere Zusammenarbeit der Unternehmensseite, der Kirchen und der Vertreter der Arbeitnehmerseite. In Übereinstimmung mit dem Arbeitsdirektor der Ruhrkohle AG wurde ein Arbeitsdirektor und ein Personal- und Sozialdirektor in den Arbeitsausschuß Steinkohle berufen.[2]
Für den aus Altersgründen ausgeschiedenen Herrn Pott und den nach seiner Wahl zum DGB-Vorsitzenden wegen Arbeitsüberlastung nur noch nominell beteiligten Herrn Vetter [3] trat der stellvertretende Vorsitzende der IGBE dem Arbeitsausschuß Steinkohle bei.

---

1) Protokoll des AASt. vom 8.XII. 1966
2) Protokoll des AASt. vom 21.VIII.1969 in Bottrop S. 3
3) Protokoll des AASt. vom 21.VIII. S. 1

Aus den Reihen der Betriebsräte wurden der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Gesamtbetriebsräte der Ruhrkohle AG und dessen Stellvertreter zu Mitgliedern des Arbeitsausschuß Steinkohle.[1] Erstmalig hatte bei diesen Berufungen die Stellung und Funktion der Vorgesehenen eine größere Rolle gespielt als das zu erwartende Engagement. Mit dieser Feststellung soll weniger etwas über das tatsächlich zu erwartende Engagement ausgesagt, sondern nur angedeutet werden, daß der absolute Personalcharakter aus den Anfängen der GSA vermindert wurde und mehr eine institutionelle Prägung bekam. Wie sich diese Veränderung auf die Einstellung des Einzelnen auswirken wird und ob durch diese Entwicklung das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen besser zu verwirklichen ist, wird sicher erst die Zukunft zeigen.

---

1) Protokoll AASt. vom 18.XI.1971

D. Die Organisation, Durchführung und Finanzierung der Gemeinsamen Sozialarbeit (GSA)

1. Die Organisation der GSA

Um die Tagungen organisatorisch vorzubereiten, neue Tagungstypen zu entwickeln, die Tagungsergebnisse in den Betrieben bekanntzumachen und in die Praxis umzusetzen, arbeiten in der GSA folgende Ausschüsse, Arbeitskreise, Tagungsstätten und eine Geschäftsstelle zusammen.

1.1 Die Ausschüsse und die Geschäftsstelle

a) der Koordienierungsausschuß (KOA)

Dieser oberste Ausschuß ist zuständig für alle Fragen der Gemeinsamen Sozialarbeit und hat Delegationsbefugnis für alle Bereiche, in denen die GSA besteht. In den ersten zehn Jahren wurde auch die organisatorische Leitung von diesem Ausschuß wahrgenommen.[1)]

In ihm kamen die repräsentativen Vertreter der Kirchen und des Bergbaus zusammen und berieten über die Grundzüge der gesamten Sozialarbeit im Bergbau. Nach dem Ausscheiden des Hessischen Bergbaus und des Eisenbergbaus aus der GSA wegen Aufgabe der bergbaulichen Tätigkeiten sind im KOA noch der Steinkohlenbergbau und die Rheinische Braunkohle vertreten.[2)]

---

1) Protokoll des KOA vom 28.I.1959 und 2.VI.1960

2) Einstellung der Kursarbeit im Hessischen Bergbau wurde mitgeteilt in einem Brief von Dr. Kallenbach vom 21.XII.1965 (Südhessen) und von Dipl.-Berging. Hoffmann am 2o.VIII.197o (Nordhessen). Eisenbergbau ab 1967 keine Teilnahme mehr

Kurz nach der Neuordnung des Deutschen Steinkohlenbergbaus übernahm der Vorsitzende der Ruhrkohle AG, Herr Dr. Kuhnke, der schon im Storp-Ausschuß mitgearbeitet hatte, [1] die Funktion des Sprechers im Ko-Ausschuß. [2]
In den letzten Jahren hat der Ko-Ausschuß nicht mehr getagt.[3] Die notwendigen Entscheidungen werden für den Bereich der Steinkohle von Dr. Kuhnke nach einer Vorbereitung im AASt. gefällt.
Die organisatorischen und planerischen Aufgaben sind von den beiden noch tätigen Arbeitsausschüssen für den Bereich der Steinkohle und Braunkohle übernommen worden.

b) der Arbeitsausschuß Steinkohle (AASt.)

Für alle mit den Bergbaukursen zusammenhängenden Sachfragen und den Vorbereitungen für die dem Koordinierungsausschuß oder seinem Sprecher vorbehaltenen Entscheidungen ist der Arbeitsausschuß Steinkohle zuständig. 4)

---

1) Anwesenheitsliste zu der Koordinierungssitzung des Ausschusses "Mensch im Betrieb" am 22.III.1949
Teilnehmerliste der Wochenendveranstaltung des Ausschusses "Mensch im Betrieb" am 16./17.VII.1949 auf der Wasserburg Gemen bei Borken i.W.

2) Protokoll des AASt. vom 28.X.1969

3) Protokoll des AASt. vom 27.V.1971

4) Beschlüsse des KOA in den Protokollen vom 28.I.1959 und 2.VI. 196o

In ihm arbeiten seit seiner Neukonstituierung im Jahre 1971 die Vertreter der Unternehmerseite, (die Mitglieder der Ruhrkohle AG, des Eschweiler Bergwerks-Vereins, der Gewerkschaft Auguste Victoria) ein Vertreter der IGBE, zwei Betriebsratsmitglieder, sowie die kirchlichen Mitarbeiter, die in den verschiedenen Tagungsstätten die Tagungen leiten, zusammen. Der Vorsitz des AASt soll im jährlichen Wechsel von einem kirchlichen Tagungsstättenleiter übernommen werden. Die beiden Stellvertreter sind ein technisches Vorstandsmitglied und ein Arbeitsdirektor.[1)]

c) die Geschäftsstelle

Als ständige Verbindungsstelle zwischen den Gesellschaften, Schachtanlagen, den Tagungsstätten und dem Unternehmensverband Ruhrbergbau ist die Geschäftsstelle in Essen tätig. Ihr obliegt im Rahmen der gefaßten Beschlüsse deren organisatorische Durchführung, die Einladungen zu Sitzungen und Zusammenkünften, die Verantwortung für die Protokolle, die Aufstellung der Terminpläne für die Kurse sowie für die Bergbau-Referenten und - Diskussionsleiter. Diese Aufgaben werden von zwei hauptamtlichen Mitarbeitern in der Geschäftsstelle, einem ehrenamtlichen Geschäftsführer und den vier Tagungsleitern der Tagungsstätten wahrgenommen.

---

1) Protokoll AASt. vom 22.IX.1971

1.2 Die Arbeitskreise

a) der Kommendekreis der Bergwerksdirektoren

Neben dem Koordinierungsausschuß besteht seit dem Beginn der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen der Kommendekreis der Bergwerksdirektoren.[1] Auf der Basis der Freiwilligkeit gehören ihm die Vorstandsmitglieder bzw. die Werksdirektoren der an der GSA beteiligten Gesellschaften an. In den vergangenen zwanzig Jahren übte der Kommendekreis zwei wichtige Funktionen innerhalb der GSA aus. In zwei Zusammenkünften pro Jahr mit den Mitgliedern des KOA und des AASt. wurde er über die Arbeit informiert, entschied über etwaige finanzielle Fragen [2] und konnte durch besondere Wünsche die Tagungsarbeit beeinflussen. Die einzelnen Mitglieder sollten persönlich in ihren Gesellschaften und auf ihren Anlagen für die Realisierung der Tagungsergebnisse Sorge tragen und verantwortlich sein. Besonders durch diese Aufgabe war der Kommendekreis als einer der Hauptstützen der Arbeit anzusehen. Nach Gründung der Ruhrkohle AG hat der Kommendekreis der Bergwerksdirektoren nur noch einmal getagt.[3]

---

1) Brief an die Mitglieder des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren vom 31.X.1950 (Bergwerksdirektor Kleine im Auftrage des Bergbau-Sprechers)

2) Protokollnotiz des KOA vom 31.III.1952

3) Protokolle der gemeinsamen Sitzung des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren und des Arbeitskreises Kommende vom 6.V.1970

b) der Arbeitskreis Kömmende (AKK)

Die als Referenten und Diskussionsleiter an den Tagungen mitwirkenden Bergbau-Mitarbeiter sind in dem Arbeitskreis Kommende zum Zwecke der gegenseitigen Orientierung zusammengefaßt. Dieser Arbeitskreis wurde schon im April 1951 gebildet.[1] Durch ihn sollte die Führungsschicht unterhalb der Werksdirektoren durch persönliche Teilnahme an der GSA interessiert werden und eine gewisse Betriebsnähe der Arbeit garantiert werden.

c) die Verbindungsleute

Um die Arbeit zu intensivieren, beschloß der AASt. in der Sitzung am 3. Juni 1964, besondere Kontaktstellen zu den einzelnen Schachtanlagen zu schaffen.[2] Durch Verbindungsleute soll der Kontakt zwischen den Tagungsstätten, der Geschäftsstelle und den Betrieben verbessert werden. Sie haben zudem die Aufgabe, geeignete Teilnehmer zu den Tagungen zu schicken, die Teilnahme von leitenden Angestellten an den Tagungen zu aktivieren und die "Kommendearbeit" [3] im Betrieb fortzusetzen, indem ehemalige Tagungsteilnehmer zu weiteren Gesprächen auf den Anlagen zusammengeführt und die kirchlichen Mitarbeiter über das Echo der Tagungen informiert werden sollen.

---

1) Protokoll des KOA vom 9.IV.1951

2) Protokoll des AASt. vom 3.VI. 1964

3) Da die erste Tagung der GSA in der Kommende in Dortmund-Brackel stattfand, wird die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen oft auch als Kommendearbeit bezeichnet.

Wenn man als Intensivierung der Arbeit die Zunahme der Teilnehmerzahl akzeptiert, so scheint sich die Einrichtung der Verbindungsleute vorübergehend positiv auf die GSA ausgewirkt zu haben.[1)]
Die durch die Gründung der Ruhrkohle AG bedingten organisatorischen Veränderungen im Personalbereich erfordern augenblicklich eine Reihe von Neubenennungen von Verbindungsleuten für diese Gesellschaft.
Die verschiedenen Arbeitskreise der Gemeinsamen Sozialarbeit verdeutlichen das Bemühen ihrer geistigen Väter, möglichst viele Mitarbeiter des Bergbaus durch eine persönliche Einbeziehung in die Arbeit an dem gemeinsamen Anliegen zu beteiligen.

1.3 Tagungsstätten

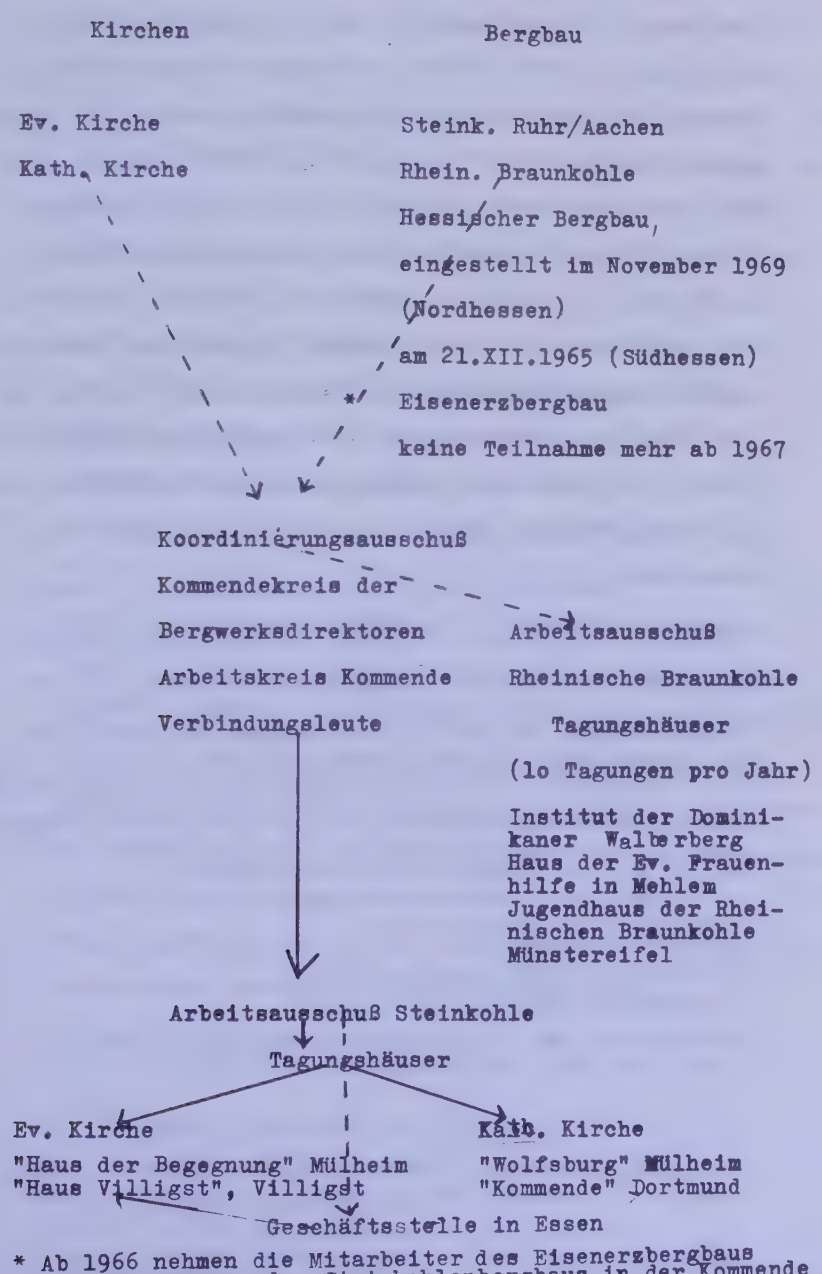
Zur Zeit wird die Arbeit der GSA in vier Tagungsstätten von je vier Tagungsstättenleitern und Tagungsleitern wahrgenommen. Die Tagungsstättenleiter führen überwiegend Sondertagungen durch, während die Tagungsleiter mit der organisatorischen Vorbereitung aller Tagungen und der Leitung der meisten Grundkurse betraut sind.

---

1) Protokoll über die Zusammenkunft des Arbeitskreises Kommende am 16.II.1965 im Ruhrkohlehaus in Essen

Für das westliche Ruhrgbiet und den Aachener Raum finden die Tagungen zum größten Teil in Mülheim statt und zwar im "Haus der Begegnung" der evangelischen Landeskirche im Rheinland und in der "Wolfsburg", dem Tagungshaus des Bistums Essen. Die Teilnehmer der Tagungen aus dem östlichen Ruhrgbiet werden überwiegend in das Haus der evangelischen Landeskirche von Westfalen, "Haus Villigst", in Villigst bei Schwerte, und in die "Kommende" dem Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn in Dortmund-Brackel, eingeladen.

1.4 Synoptische Zusammenstellung der Organisationsform der GSA



* Ab 1966 nehmen die Mitarbeiter des Eisenerzbergbaus an den Tagungen des Steinkohlenbergbaus in der Kommende und im Haus Villigst teil

2. Die Finanzierung der GSA

Die finanziellen Lasten der GSA werden nach einer der letzten Kostenaufstellungen je zur Hälfte vom Bergbau und den Kirchen getragen.[1] Der Tagungsbeitrag beträgt seit dem 1.1o.1957 DM 6o,-- für eine eineinhalbtägige Tagung.[2] An das jeweilige Tagungshaus werden pro Teilnehmer DM 25,-- für Unterkunft und Verpflegung gezahlt. Die restlichen DM 35,-- werden nach Abzug einer monatlichen Bürokostenpauschale auf die jeweiligen kirchlichen Bergbaukonten überwiesen. Am Jahresende werden die monatlichen Gehaltszahlungen, Reisekosten sowie die angefallenen Nebenkosten der Tagungsleiter von den auf die Bergbaukonten eingezahlten Teilnehmerbeiträgen abgezogen. Das durch eine Prüfung festgestellte Defizit wird vom Unternehmensverband Ruhrbergbau den Kirchen überwiesen.[3] Die Kosten für die Geschäfsstelle in Essen werden ebenfalls vom Unternehmensverband Ruhrbergbau getragen. Alle anderen finanziellen Ausgaben, wie das Gehalt und die Fahrtkosten der Tagungsstättenleiter, die anfallenden Honorare und die nicht durch den Tagungsbeitrag gedeckten Kosten für Unterkunft und Verpflegung übernehmen die Landeskirchen und Bistümer.

---

1) Protokoll AASt. vom 22.VII.1971
2) Protokoll des KOA vom 1.X.1957
3) Protokoll der Sitzung des KOA vom 13.II.1963 und des AASt. vom 22.V.1963, 3.VI.1964

Dem Vorschlag eines vom AASt. eingesetzten Finanzierungsausschusses folgte dieser auf der Sitzung vom 18.XI.1971, die seit 1957 nicht mehr erhöhten Tagungsbeiträge von DM 6o,-- auf DM 8o,-- festzusetzen.[1] Dieser Beschluß sollte mit dem Sprecher des KOA und dem Vorsitzenden der Ruhrkohle AG, Herrn Dr. Kuhnke, abgestimmt und Ende 1972 in Kraft treten, um so das stetig steigende Defizit zu vermindern. Die Durchführung des Beschlusses schien allerdings angesichts der finanziellen Lage der Ruhrkohle AG nicht opportun zu sein. Daher setzte der AASt. am 11. Sept. 1972 einen neuen Finanzierungsausschuß ein,[2] der über die neue Situation beraten sollte. Die kirchlichen Vertreter erklärten sich für das Rechnungsjahr 1973 bereit, bis zu DM 6o.ooo,-- des anfallenden Defizits zu tragen. Darüber hinaus soll versucht werden, die Abrechnung der Bergbauarbeit für das Jahr 1972 nach Bedingungen der Rechnungslegung gemäß Volkshochschulgesetz von 1953 für eine Tagungsstätte (Kommende) vorzunehmen. Bei einem positiven Ergebnis soll geprüft werden, inwieweit die anderen drei Tagungsstätten für diese Art der staatlichen Zuschüsse in Frage kommen.[3] Von verschiedenen Seiten werden gegen diese Form der Abrechnung Bedenken vorgetragen, da der Staat als Finanzier gleichzeitig neben dem Bergbau und den Kirchen als neuer Träger auftreten könnte.

---

1) Protokoll des AASt. vom 18.XI.1971
2) Protokoll des AASt. vom 11.IX.1972
3) Protokoll des AASt. vom 12.III.1973

E. Kritische Betrachtung zur Umsetzung der Tagungsergebnisse in die betriebliche Praxis

Charakteristisch für ein Anliegen, wie das der Gemeinsamen Sozialarbeit ist es, daß meßbare Erfolge schwierig nachzuweisen sind. Von den Mitarbeitern, die sich in den Dienst dieses Modells stellten, ist es auch immer wieder vermieden worden, die eventuellen Erfolge herauszustellen.[1)]
Nach dem Referat von Heinz Oskar Vetter, dem damaligen Mitglied des Arbeitsausschuß Steinkohle und heutigen DGB-Vorsitzenden, vor dem Arbeitskreis Kommende am 16. November 1966 [2)] wurde in der anschließenden Diskussion festgestellt, daß sich der Führungsstil im Bergbau dank 16 Jahren Gemeinsamer Sozialarbeit spürbar gewandelt hat. Aber schon diese Tagung beschäftigte sich mehr mit der Frage, was zukünftig noch zu tun sei. [3)]
In all den 23 Jahren, die man in den Protokollen des Koordinierungsausschusses und im Arbeitsausschuß Steinkohle nachvollziehen kann, war die kritische Auseinandersetzung mit dem Anliegen des Modells und seiner Realisierung das beherrschende Element der Diskussionen. Dabei ist man nie der Versuchung unterlegen, nur Außenstehenden die Schuld an den Schwierigkeiten bei der Durchführung der GSA zuzuschieben. Man hat immer versucht, die Mittel und Wege des Modells zu kritisieren und zu verändern, um ihm so eine größere Durchsetzungsmöglichkeit zu geben. [4)]

---

1) Rede von Dr. Lottmann: Frage nach der Effizienz der GSA und AASt.-Sitzung vom 27.V.1971

2) Heinz Oskar Vetter: "Was erwartet der Mensch im Betrieb von der GSA ?" Referat vor dem Arbeitskreis Kommende am 15.XI.1966 in Essen

3) Kurzprotokoll über die Zusammenkunft des "Arbeitskreises Kommende" am 15.XI. 1966

4) Protokoll der gemeinsamen Tagung des KOA und des AASt. am 4./5.VI. 1966 im Kohlberghaus bei Altena

Neben den Fragen der Finanzierung und der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerseite beschäftigte sich der KOA und der AASt. in den vergangenen Jahren mit der Problematik der rückläufigen Teilnehmerzahlen, der mangelnden Teilnahme der leitenden Angestellten bei der Durchführung der Tagungsarbeit und den Fragen der Realisierung der positiven Tagungsergebnisse im Betrieb.

1. Der Rückgang der Teilnehmerzahlen

In den Jahren 1960 - 1962 stiegen die Teilnehmerzahlen der GSA an, obwohl die Belegschaft im Ruhrgebiet und im Aachener Raum um 6 % zurückgegangen war. Mit 2738 zahlenden Teilnehmern wurde 1961 der absolut höchste Stand erreicht, während die 2380 Teilnehmer der Jahre 1962 in Beziehung zur Gesamtbelegschaft der Steinkohle mit 0,62 % eine relativ bessere Beschickung der Tagungen erbrachte. Angestrebt wurde, 1 % der Belegschaft des Deutschen Steinkohlenbergbaus für die Tagungsarbeit zu gewinnen.[1] Dieser Prozentsatz ist allerdings nie erreicht worden. Nach der Einrichtung der Funktion des Verbindungsmannes auf den Schachtanlagen stiegen die Teilnehmerzahlen 1964 an.[2] Seit dem Jahre 1966 gehen sie aber kontinuierlich zurück, wobei die mit der Gesamtbelegschaft in Relation gesetzte Teilnehmerzahl noch stärker abgenommen hat.[3] In der Bergbaukrise, in dem hohen Krankenstand, in dem kontinuierlichen Rückgang der deutschen Belegschaft [4]

---

1) Protokoll des AAST. vom 4.IX.1963

2) Protokoll des AASt. vom 21.X.1964

3) Belegschaftsrückgang 1971 geg.1969 = 3,99 %
Teilnehmerrückgang 1971 geg.1969 =28,67 % aus:
GSA im Bergbau, Gegenüberstellung der Teilnehmerzahlen 1969-1971 Hrsg.:Die Geschäftsstelle

4) Protokoll des AASt. vom 19.III.1970

und der gleichzeitigen Zunahme der fremdsprachigen Mitarbeiter, die erst in einer sehr geringen Anzahl an den Kursen der GSA teilnehmen, ist sicherlich mit ein Grund für die rückläufige Tendenz zu sehen; ebenso in der Übergangsperiode, die mit der Neugründung der Ruhrkohle AG verbunden war. Die Arbeitsdirektoren sowie die Personal- und Sozialdirektoren, zu deren Bereich nun die Beschickung der Kurse innerhalb der Ruhrkohle AG gehört, mußten zunächst einmal in ihre neuen Aufgabenbereiche hineinwachsen, ehe sie sich intensiv den Belangen der GSA zuwenden konnten. Zur gleichen Zeit fühlten sich vermutlich einige Werksdirektoren nicht mehr verantwortlich für die Beschickung der Tagungen. Dies könnte zu einer Gefahr für die Zukunft werden, wenn die leitenden Angestellten der Führungsspitze, durch deren Initiative die Arbeit einmal entstanden ist, das persönliche Engagement für die GSA verlieren, weil man der irrigen Auffassung sein könnte, für den menschlichen Bereich seien nun andere Funktionsträger zuständig.
Das abnehmende Interesse betrifft besonders die Kurse über die "Grundfragen der Zusammenarbeit" und die "Führungspraxis". Die Sach- und Sondertagungen, die einen speziellen Personenkreis ansprechen, wie Reviersteiger, Auszubildende und Ausbilder, leitende Angestellte, Bergbaubeschäftigte, die mit fremdsprachigen Mitarbeitern zusammenarbeiten und an Rationalisierungs- und Arbeitsplatzgestaltungsfragen Interessierte, haben eine verhältnismäßig hohe Beteiligungsquote. [1]

---

1) Zahlenangaben der Geschäftsstelle der GSA über Tagungen der GSA von 1969, 197o, 1971

Dies liegt sicher an der konkreteren Fragestellung, die dann auch auf ein größeres Interesse stößt. Zum anderen werden Sach- und Sondertagungen bei nachlassendem Interesse vom Tagungsprogramm gestrichen, oder die Anzahl der Tagungen zumindest vermindert und durch aktuellere Fragestellungen in Form einer neuen Tagungsreihe ersetzt.[1)]

Die "Führungspraxis" scheint in ihrer momentanen Themenstellung, die vor über 10 Jahren konzipiert wurde, nicht mehr den Ansprüchen zu genügen, die man an solch ein Seminar stellen muß. Durch die Vermittlung von gruppendynamischen Prozessen und durch den Einbau audi-visueller Hilfsmittel soll diese dreieinhalbtägige Seminarreihe moderner und effektiver gestaltet werden.[2)] Die eineinhalbtägigen Grundkurse, die in der Form von Querschnittstagungen die im Bergbau Beschäftigten vom Hauer bis zum Bergwerksdirektor zur gemeinsamen Diskussion um die Probleme am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Bergbau zusammenführen sollen, bestehen, wenn auch in veränderter Form,[3)] schon seit Beginn der GSA. Bei der augenblicklich im Jahr veranstalteten Zahl der Grundkurse erhalten die einzelnen Zechen bis zu zwei Einladungsschreiben pro Monat. Dies hat sicher zu einer gewissen inneren Abwehr derjenigen geführt, die auf den Anlagen für die Beschickung der Kurse verantwortlich sind.

---

1) Laut Beschluß des AASt. vom 15.I.197o, Tagungsreihe "Umgang mit fremdsprachigen Mitarbeitern", und vom 11.VI. 197o, anstelle der Tagungsreihe "Innerbetriebliche Information", Tagung für kaufmännische Angestellte.

2) Gemäß Protokoll vom AASt. vom 31.V.1972 wurde ein Ausschuß eingesetzt.

3) Laut Beschluß des AASt. vom 2.XI. 1967 wurden zuletzt die Grundkurse methodisch und inhaltlich verändert.

Auf den Tagungen selbst wird von vielen die Aussprachemöglichkeit dankbar begrüßt, die Frage nach der Konkretisierung der positiven Tagungsergebnisse in den Betrieben stellt sich aber immer wieder. Deren mangelnde Durchsetzungskraft scheint neben anderen noch zu beschreibenden Gründen eine gewisse Tagungsmüdigkeit zu bedingen.

2. Nachlassendes Engagement der leitenden Angestellten

In den ersten zehn Jahren der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau war die Gruppe der leitenden Angestellten und in ihr die Werks- und Betriebsdirektoren die Hauptstütze der Sozialarbeit. Danach konnte man einen Rückgang des persönlichen Einsatzes feststellen. Die Anzahl der Direktoren, die als Referenten oder Diskussionsleiter an den Tagungen selbst mitwirkten, verringerte sich mehr und mehr, immer häufiger schickten sie nach einer zunächst zugesagten Teilnahme Ersatzleute für sich.[1)] In dieser Zeit war eine Reihe von leitenden Angestellten in die Spitzenpositionen der einzelnen Gesellschaften nachgerückt, denen die GSA relativ unbekannt war und deren Anliegen ihnen unwichtig erschien. Oft bevorzugten sie auch die Kurse der psychologischen Institute, weil sie sich dort eine höhere Lerneffizienz ihrer Mitarbeiter versprachen.[2)] Daher versuchten die Mitarbeiter der GSA, das Interesse an der Gemeinsamen Sozialarbeit bei Vorstandsmitgliedern und Werksdirektoren wieder zurückzugewinnen.

---

1) Protokoll des AASt. vom 1o. I.1962

2) Protokoll des AASt. vom 4.IX.1963

In mehreren "Kamingesprächen", die in den verschiedenen Tagungshäusern als Abendveranstaltung konzipiert wurden, diskutierten die Mitglieder des KOA und des AASt. mit leitenden Herren des Bergbaus über das Anliegen der GSA und die letzten Tagungsergebnisse, um den Sinn und Zweck der Arbeit dieser Gruppe zu verdeutlichen und sie für die Verwirklichung der Tagungsergebnisse zu interessieren.[1] Zwar bekam die GSA durch die Gespräche neue Impulse; so wurde die Einrichtung der Verbindungsleute [2] und ein anderes Einladungsverfahren [3] angeregt, auch stiegen die Teilnehmerzahlen während der "Kamingespräche" wieder an, aber schon 1967 wurde im AASt. die geringe Teilnahme der leitenden Herren an den Tagungen diskutiert. Ein Großteil der in die Führungsposition nachgerückten Generation war skeptisch gegenüber der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen eingestellt. Anstelle einer Hilfe der Kirchen für den Bergbau vermutete man, die Kirchen durch diese Arbeit zu unterstützen.[4] Eine mangelhafte Informationspolitik über den finanziellen Beitrag der Kirchen bei der Durchführung des Modells und das Nichtwissen über den tatsächlichen Tagungsablauf in den letzten Jahren haben diese Ansicht wahrscheinlich begründet. Ebenso könnte das im Betriebsalltag nicht immer überzeugende Vorbild der persönlich stark Engagierten auf die Teilnahmebereitschaft der nachrückenden Führungskräfte einen negativen Einfluß ausgeübt haben.

---

1) Protokoll des AASt. vom 1.IV.1964
2) Protokoll des AASt. vom 3.VI.1964
3) Protokoll des AASt. vom 29.IX.1965 in dem Bericht über das Kamingespräch in "Haus Villigst" vom 9.IX.1965
4) Protokoll des AASt. vom 13.IX.1967 und 19.III.197o

Hinsichtlich der Informationen über die Arbeit hat es in den letzten Jahren jedoch positive Ansätze gegeben. Vor der Gründung der Ruhrkohle AG haben zwei Tagungsstättenleiter der GSA alle gewerkschaftlichen Schulungskurse für die zukünftigen Personal- und Sozialdirektoren in Haltern besucht und diesen Personenkreis über das Anliegen der GSA informiert.[1] Im Gegensatz zu den früheren Kamingesprächen hat man nach den Informationsgesprächen mit den Vorständen der Betriebsführungsgesellschaften der RAG bis zum Jahr 1972 alle Werks- und Betriebsdirektoren zweier Betriebsführungsgesellschaften zu Gesprächen über die GSA eingeladen und mit ihnen über deren Sinn und Zweck diskutiert.[2] Auf diesem Wege muß auch in Zukunft das Vertrauen der leitenden Angestellten gefunden oder erneuert werden, damit sie bereit sind, sich überzeugt an dem Anliegen zu beteiligen.

---

1) Protokoll vom 29.V.1969

2) Protokoll des AASt. vom 22.IX.1971

3. Anregungen der GSA zu neuen Formen der menschlichen Zusammenarbeit im Betrieb und deren Umsetzungsmöglichkeiten

In ihrer ersten Phase half die GSA dem Bergbau durch Vorschläge, die sich aus der Tagungsarbeit ergaben, neue Berufsbilder, wie beispielsweise für den Reviersteiger [1] und den Betriebsführer [2], zu finden, neue Formen der Zusammenarbeit zwischen "Linie" und Stabstellen zu erarbeiten [3], oder mit anderen Trägern die Veröffentlichung neuer Führungsmethoden im Bergbau zu ermöglichen.[4] Diese Aufgaben stellten eine wichtige Funktion im Sinne der Sozialarbeit dar, halfen sie jedoch, überholte Vorstellungen abzubauen und auf neue Strukturen vorzubereiten, die eine bessere Zusammenarbeit im Betrieb ermöglichten. Mitte der sechziger Jahre häuften sich dann aber die Stimmen, die nach einer besseren Realisierung der Tagungsergebnisse in den Betrieben fragten.[5] Zwar erfüllten vor allen Dingen die Querschnittstagungen die wichtige Funktion der gegenseitigen Information, denn, so stellten Tagungsteilnehmer immer wieder fest, scheinbar unlösbare Probleme wie z.B. die Urlaubsregelung, die tägliche Seilfahrtzeitenregelung, die Materialbeschaffung u.a.m. bereiteten auf anderen Zechen bedeutend geringere Schwierigkeiten.

---

1) Anlage 1 zum Rundschreiben Nr. MZ 3o des UVR an die Mitgliedsgesellschaften und Zechen vom 6.V.1958
2) Anlage zum Rundschreiben Nr. 3o des UVR an die Mitgliedsgesellschaften und Zechen vom 17.IV.1957, S. 5
3) Anlage zum Rundschreiben Nr. 3o, siehe oben 1 - 5
4) Richtig Führen im Bergbau, vergl. Institut Mensch und Arbeit 1964 München
5) Protokoll AASt. vom 27.VI.1968

Nach den Tagungen mußten sie sich aber dann auf ihren Anlagen wieder mit den gleichen Problemen auseinandersetzen. Die Anregungen, die die GSA in Form von Vorschlägen an die Betriebe weitergab, wurden leider nur selten sowohl von den Werksleitungen als auch von der gehobenen mittleren Führungsschicht aufgegriffen und in die Praxis umgesetzt.[1)] Daraus hat sich unter Umständen eine Verbitterung nachgeordneter Mitarbeiter ergeben, die nicht zuletzt auf die GSA zurückfiel. Hier zeigte sich, daß der Vorteil dieses Modells gleichzeitig eine gewisse Schwäche in sich birgt: Die fast ausnahmlos eingehaltenen Hinweise der Tagungsleiter, daß weder der Name des Tagungsteilnehmers noch der Inhalt seiner Wortmeldungen in irgendeiner Weise eine vorgesetzte Dienststelle erfährt, haben zu einer außerordentlichen Offenheit der Diskussionen auf den Tagungen geführt. Um die Tagungsteilnehmer wirksam schützen zu können, durften aber nie gezielte Vorschläge oder Andeutungen an die betroffenen Werks- oder Betriebsleitungen weitergegeben werden. Verklausulierte Hinweise oder Berichte werden dann nur mit einem Kopfschütteln "über solche heute noch möglichen Vorkommnisse" zur Kenntnis genommen, obwohl die Anlage gemeint war, die man selbst als Führungsperson mitleitete. Hier wird man eine Synthese müssen, zwischen dem Vertrauen, das diesem Modell entgegengebracht wird und der Möglichkeit, auf bestimmte Schwierigkeiten der menschlichen Zusammenarbeit im Betrieb hinweisen zu können.

---

1 Protokoll AASt. vom 27.VI.1968

Wirksam und für alle glaubwürdig kann die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau nur dann bleiben, wenn die Tagungsteilnehmer erkennen, daß die von ihnen auf den Tagungen erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten für betriebliche Konfliktfälle sich im betrieblichen Alltag als durchsetzbar erweisen. Das aber erfordert eine größere betriebsbezogenheit der Querschnittstagungen, ein stärkeres Engagement der leitenden Angestellten des Bergbaus nicht nur in die Tagungsarbeit selbst, sondern auch in der Bereitschaft, die aus der Tagungsarbeit entwickelten Konsequenzen für die Gestaltung des Betriebsgeschehens zu ziehen.

Empirische Untersuchungen

A Methode

1. Motivation zur Untersuchung

Die Beschickung der einzelnen Tagungen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau gestaltete sich gerade im Jahre 1971 sehr schwierig. Immer häufiger mußte die Geschäftsstelle in Essen kurz vor Tagungsbeginn einzelne Schachtanlagen anrufen, um auf die Anmeldung von Teilnehmern zu den Kursen in den vier Tagungsstätten zu drängen. Vier Tagungen fielen aus, weil eine Mindestteilnehmerzahl von 15 Personen nicht erreicht wurde. Einige Veranstaltungen mußten mit weniger als 15 Teilnehmern durchgeführt werden, weil einige Zechen auf telefonische Bitten hin noch einige Anmeldungen durchgegeben hatten und so zwar die Mindestzahl erreicht wurde, die Angemeldeten dann aber zur Tagung nicht erschienen.
Im Jahre 1971 kamen 284 Teilnehmer weniger als im Vorjahr zu den Kursen der GSA. Dies bedeutete einen Rückgang von 2o,41 % in einem Jahr. Vergleicht man die Teilnehmerzahlen von 1971 mit 1969, dann betrug der Rückgang 447 Personen. Während sich im gleichen Zeitraum die Gesamtbelegschaft im Steinkohlegebiet Ruhr/Aachen nur um 3,99 % verminderte, verringerte sich die Beteiligung an den Kursen der GSA damit um 28,67 %. [1)]

---

1) Siehe Anhang Nr. 3, die Zahlenangabe der Geschäftstelle

Diese Gegenüberstellung bedarf allerdings einer näheren Erläuterung. Einerseits wurde der höhere Rückgang der deutschen Belegschaft zwar durch die Anwerbung fremdsprachiger Mitarbeiter, die man allein schon wegen der Sprachschwierigkeiten nicht einladen konnte, teilweise wieder ausgeglichen, andererseits wurde durch zwei neue Tagungsreihen der "Umgang mit fremdsprachigen Mitarbeitern" und "Verwaltungsangestellte und kaufmännische Angestellte"[1] ein neuer Personenkreis erstmalig angesprochen.
Allein durch die Verringerung der deutschen Belegschaft konnte daher dieser hohe Rückgang der Teilnehmerzahlen nicht begründet sein. Die Geschäftsstelle wurde bei ihren immer häufiger werdenden Anrufen auf das Desinteresse der Belegschaftsmitglieder hingewiesen. Zusätzlich häuften sich Fälle, daß die aus dem Kreis der leitenden Angestellten vorgesehenen Referenten und Diskussionsleiter einen Ersatzmann für sich schickten, kurzfristig absagten, oder darum baten, von der Mitarbeit in der GSA überhaupt entlastet zu werden. In einem Gespräch mit den Werksdirektoren der Ruhrkohle AG Gruppe Westfalen wurde den kirchlichen Mitarbeitern über das schlechte Echo der Tagungen innerhalb der Gruppe Westfalen berichtet.[2]

---

1) Protokoll vom AASt. 11.VI.197o

2) Dieses Gespräch fand am 28. VI. 1971 in Haus Villigst statt.

Einige Male wurde auch der seit Jahren unveränderte Tagungsablauf kritisiert. Die kirchlichen Tagungsleiter wiederum glaubten, bei einigen Referenten des Bergbaus oder bei einigen Diskussionsleitern den Grund zu sehen, da sie ihr mangelndes Interesse manchmal deutlich zu zeigen schienen oder zu sehr in Gefahr waren, zu monologisieren, statt die Teilnehmer in den Gruppendiskussionen zu Worte kommen zu lassen. So wurden von den verschiedenen Personen je nach eigener Blickrichtung diese und andere Gründe für den Rückgang der Teilnehmerzahl genannt.
Demgegenüber standen oftmals die persönlichen Eindrücke der Tagungsleiter der Grund-, Sach- und Sondertagungen. Nach Beendigung der Tagungen am Samstagmittag bedankten sich häufig einige Teilnehmer persönlich für die Erkenntnisse und Bereicherungen, die ihnen diese Tagung vermittelt hatte.
Viele äußerten auch den Wunsch, nach Teilnahme an einem Grundkurs zu einer Sach- oder Sondertagungen eingeladen zu werden. Worin waren diese widersprüchlichen Aussagen und Erfahrungen begründet ? Lag es, wie einige behaupteten, an dem Anliegen der GSA, das sich in den letzten Jahren überholt hatte ? Erreichten die Einladungen die Tagungsteilnehmer zu spät, waren die Informationen, die die Tagungsteilnehmer in den Betrieben weitergaben, überwiegend negativ, oder hatte sich eine Resignation verbreitet, da für die meisten nach fast 25 Jahren Gemeinsamer Sozialarbeit noch zu viele Fragen offengeblieben und zu viele Probleme ungelöst waren?

Trugen vielleicht die Referenten des Bergbaus oder die kirchlichen Mitarbeiter die Schuld an den sinkenden Teilnehmerzahlen, weil ihre Referate oder die Durchführung der Tagungen bei den Bergleuten keinen Widerhall mehr fanden ? Eine Fülle von Fragen tauchte auf, die man allein nicht beantworten konnte. Die anstehenden Fragen konnten nur diejenigen lösen helfen, die selbst eine Veranstaltung der GSA mitgemacht hatten. Man mußte sie zu den offenen Fragen ihre Meinung äußern lassen. Neben der Interviewmethode, die aber zu aufwendig gewesen wäre, bot sich eine Untersuchung durch Fragebogen an.

2. Die Entwicklung der Zusammenstellung des Fragebogens

2.1 Mündliche Befragung zur Erfassung von verschiedenen Beantwortungsmöglichkeiten.

Im Herbst 1971 wurde vom Verfasser damit begonnen, kurz vor Beendigung der Grundtagungen mit den Teilnehmern die Tagung selbst zu besprechen. Darüber hinaus diskutierte man über die Informationen, die die Tagungsteilnehmer in ihrem Betrieb über die GSA bekommen hatten, mit welcher Einstellung sie zur Tagung gefahren waren und was ihrer Meinung nach das Ziel und das Anliegen der GSA sei.
Um die Tagungsteilnehmer zur Äußerung ihrer wirklichen Meinung zu bewegen, gab der Tagungsleiter zu den einzelnen Fragestellungen einige negative Antworten. So wurde z.B. der Fragenkomplex über die erwartungssituative Information, in der die Einstellung vor Beginn der Tagung erfragt werden sollte, mit der fiktiven Aussage eröffnet "mal sehen, welcher Käse dort verzapft wird ".

Über die als Antwort abgegebenen persönlichen Einstellungen einzelner Tagungsteilnehmer wurde dann diskutiert, ob diese Antwort mehr einer persönlichen Erwartung entspräche oder mehr allgemeine Vorstellungen ausdrückte. Dadurch konnte den Befragten verständlich gemacht werden, daß sie an einem Fragebogen mitarbeiteten, in dem nicht nur ihre Meinung, sondern in dem auch die Vorstellungen und Überlegungen ihrer Kollegen eingebracht werden sollten. Auf diese Weise sollte eine größere Offenheit und Ausspracheehrlichkeit erreicht werden, ohne daß der Verfasser dies in einem Einleitungsvortrag zu erklären brauchte. Die Befragten sollten andererseits animiert werden, evtl. eigene Meinungen als die ihrer Kollegen ausgeben zu können. Zur Bestärkung dieses Vorhabens wurde um Informationen gebeten, die die Teilnehmer von Mitarbeitern erhalten hatten, die schon vorher einmal an Kursen der GSA teilgenommen hatten.[1)]
Als nächstes wurde über fiktive Beantwortungsmöglichkeiten zu der Frage nach dem Anliegen und dem Ziel der GSA diskutiert, wobei der Verfasser wiederum die Überlegungen mit zwei negativen Äußerungen begann.
Die von den Beteiligten gegebenen Antworten wurden vom -Tagungsleiter ebenso für die Frage: "Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur GSA Stellung nehmen ?"[2)] als Beantwortungsmöglichkeiten verwandt, da sie einige Male auch die persönliche Stellungnahme der Diskutierenden wiederzugeben schienen.

---

1) siehe Anhang, 2. Fragebogen Nr. 8 b

2) siehe Anhang, 1. Fragebogen Nr. 15

Durch diese Art der Befragung sollten möglichst natürliche und impulsive Beantwortungsmöglichkeiten provoziert werden, um so einen Antwortenkatalog im Fragebogen aufzustellen, der die Empfindungen und Ansichten der Tagungsteilnehmer widerspiegeln konnte. Mit ungefähr 6o - 7o Personen in vier Tagungen wurden diese vorbereitenden Überlegungen durchgeführt.

2.2 Die beiden Vortests des Fragebogens

Neben den schon erwähnten Fragestellungen wurden allgemeine Fragen nach dem Alter, der Beschäftigungsdauer, der betrieblichen Funktion und der Belastung im Betrieb aufgenommen; zusätzlich noch einige Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit mit dem Tagungsablauf, mit dem Essen, der Übernachtung, der Tagungsleitung, den kirchlichen Referenten und den Referenten des Bergbaus. Bei negativen Antworten hätten diese schon Hinweise für den Teilnehmerrückgang angeben können. Deshalb wurde auch in dem Fragebogen -an anderer Stelle die Frage aufgenommen: "Würden Sie noch einmal an einer Tagung der Gemeinsamen Sozialarbeit teilnehmen ?".[1)]

Dieser Fragebogen, der noch völlig unsystematisch zusammengestellt war, weil zunächst nur die Verständlichkeit der Fragen überprüft werden sollte, wurde Ende 1971/Anfang 1972 in drei Tagungsstätten in je einem Grundkurs mit insgesamt 53 Personen mit der Bitte um Beantwortung vorgelegt.
Nach der Überarbeitung dieses ersten wurde sofort anschließend mit 55 Bergbaubeschäftigten der zweite Vortest durchgeführt.

---

1) siehe Anhang, 1. Fragebogen Nr. 14

Zusätzlich wurden die Befragten bei den Probeläufen gebeten, kritisch zu den Fragen Stellung zu nehmen, um so Veränderungen der Fragestellungen und Beantwortungsmöglichkeiten anzuregen. Dabei ergaben sich folgende Anregungen:

1. Die Tagungsteilnehmer gaben schon allein durch ihre eigenen Fragen bei der Beantwortung des Fragebogens wertvolle Hinweise zu dessen formalen Änderung.
2. Direkte Anregungen kamen in der anschließenden Besprechung zu den Fragen 8, 13 und 16 von den Tagungsteilnehmern selbst. Diejenigen, die sehr wenig über die GSA gehört hatten, bemängelten die Ja- oder Neinbeantwortungsmöglichkeit und schlugen eine Dreiteilung mit der Zusatzantwort "wenig" vor.

Dieser Vorschlag wurde in die anderen Fragebögen aufgenommen.[1)]

Zum Beantwortungskatalog der Frage 13 äußerten einige Teilnehmer den Wunsch, den Begriff "kirchlich" durch "kirchlich/religiös" zu erweitern, da man unter "kirchlich" häufig die Amtskirche verstehe, man selbst aber mehr an Glaubensfragen interessiert sei.

Die Einteilung "technisch/organisatorische" und "menschliche" als Beantwortungsmöglichkeit zur Frage: "welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?" wurde in zweifacher Hinsicht kritisiert.

Einmal lohne sich die Trennung des ersten Begriffspaares weil die Mitarbeiter oft mehr durch organisatorische Probleme als durch die Technik selbst belastet würden. Zum anderen deuteten die Angestellten im Untertagebetrieb an, daß sie oft durch Übertreten von Sicherheitsvorschriften aus Produktionsgründen belastet würden.

---

1) siehe Anhang, 2. Fragebogen Nr. 9

Auch diese Anregung wurde in den folgenden Fragebögen aufgenommen.[1)]

3. Auf Grund der nachfolgenden Auswertung sind die Fragen 6, 7, 7a und 10 des ersten Fragebogens verändert worden.

Aus der Frage 6 wurde die Beurteilung der Übernachtung herausgenommen, da des öfteren Tagungsteilnehmer zur Übernachtung nach Hause fuhren. Außerdem machten die überwiegend positiven Antworten der gesamten 6. Frage eine weitere Differenzierung zwischen Essen und Übernachtung unnötig. Die Beurteilung des kirchlichen Referenten wurde oft nicht angekreuzt. Bei entsprechender Nachfrage wurde festgestellt, daß man in diesem Zusammenhang unter einem kirchlichen Referenten einen Theologen vermutete. Dieser Begriff wurde dann durch Hausreferent ersetzt.[2)]
Bei der Frage 7 nach den erhaltenen Anregungen für die Berufsaufgaben wurde die Alternative zwischen ja und nein ausschließlich mit ja beantwortet. Deshalb wurde ein anderes Einteilungsschema gewählt.[3)]
Durch dieses neue Einteilungsschema konnte auch die Differenzierung zur Frage 7 nach Ja- und Neinantworten entfallen. Diese Differenzierung war nämlich von vielen Tagungsteilnehmern nicht als sich ausschließendes Beurteilungskriterium anerkannt worden. Im zweiten Fragebogen wurde sie deshalb zu einem einzigen Beantwortungskatalog zusammengefaßt.[4)]

---

1) siehe Anhang 2., Fragebogen Nr. 16
2) siehe Anhang 2., Fragebogen Nr. 7
3) siehe Anhang 2., Fragebogen Nr. 8
4) siehe Anhang 2., Fragebogen Nr. 8 a

Die Frage 1o sollte erkennen lassen, inwieweit die Tagungsteilnehmer das Gefühl hatten, frühzeitig zur Tagung eingeladen worden zu sein. Bei einer überwiegenden Neinbeantwortung hätte man dies als einen zusätzlichen Grund für eine evtl. negative Einstellung zur GSA anführen können. Deshalb sollten auch diejenigen, die sich zu spät eingeladen fühlten, in einem fünf-fach gegliederten Antwortenkatalog die Zeit angeben, in der sie die Einladung erhalten hatten.[1] Es stellte sich heraus, daß die überwiegende Mehrheit (5o von 53 Personen) sich frühzeitig eingeladen fühlte. Die Nachfolgefrage für Neinbeantworter (3 Personen) war aber von 17 Befragten beantwortet worden. Die beiden krassesten Fälle (Antwort 1 und 2) waren von keinem der 17 Befragten angekreuzt worden. Die drei Neinstimmen hatten einmal die dritte und zweimal die vierte Antwortmöglichkeit angestrichen. Dabei erschien ein Zeitraum der Information von 5-7 Tagen nach dem Einladungsverfahren als durchaus vertretbar. Der Beantwortungskatalog wurde deshalb aus dem Fragebogen herausgenommen. Zur Frage 11 war dann im zweiten Probefragebogen nur noch eine Ja- oder Neinantwort möglich. Diese Frage wurde von dem endgültigen Fragebogen letztlich gestrichen, weil nur 2 von 55 Personen das Gefühl hatten, nicht frühzeitig eingeladen worden zu sein.

---

1) siehe Anhang 1., Fragebogen Nr. 1o

Damit war das Ziel dieser Fragestellung weggefallen, die Schachtanlagen auf eine schnellere Weitergabe der Einladungen mit Hilfe des erwartenden Ergebnisses zu bringen.

"Bei welcher Gesellschaft sind Sie beschäftigt ?" wurde als neue Frage in den zweiten Fragebogen aufgenommen. Die Korrelation zwischen Belastungen im Betrieb und Angehörigkeit zu einer Gesellschaft sollte durch diese Fragestellung untersucht werden. Die Anonymität der Beantworter wurde allerdings durch diese Fragestellung beeinträchtigt, da meistens nur ein bis zwei Personen der kleineren Bergbaugesellschaften an den Tagungen der GSA teilnahmen. Deshalb wurde im endgültigen Fragebogen eine Zweiteilung zwischen "Ruhrkohle AG" und "andere Gesellschaften" vorgenommen.

3. Die systematische Zusammenstellung des Fragebogens

In der dritten Fassung des Fragebogens kam es noch zu stilistischen und solchen Veränderungen, die die Übersicht des Fragebogens verbesserten.
Um die Befragten nicht so positiv auf die Gemeinsame Sozialarbeit einzustellen, wurde in diesem Fragebogen der Vorspann auf den Satz "Seien Sie bitte so freundlich und beantworten Sie folgende Fragen" gekürzt. Der Hinweis: "Sie helfen durch Ihre Beantwortung dem Anliegen und dem Ziel der GSA, neue Wege und Methoden zu erarbeiten," wurde nicht mehr den Fragen vorangestellt.[1] Die Reihenfolge der Antwortsvorgaben, die eine Bewertung beinhalteten, wurde nach unterschiedlichen Kriterien festgelegt; einmal vom negativen zum positiven Aspekt (Frage 8, 9a, 13), dann völlig unsystematisch (Frage 13 a), zum anderen wurde dem positiven Aspekt jeweils der negative vor- und nachgestellt (Frage 14 und 17). Während die Fragen in den ersten beiden Fragebögen willkürlich hintereinandergestellt waren, wurden die Fragen nun systematisiert und zwar in die Fragen nach der arbeitssituativen Information, der erwartungssituativen Information und Fragen der Kursreflektion und Ergebnisaussage.

3.1 Die arbeitssituative Information

Durch den Beginn mit der arbeitssituativen Information (Frage 1 - 7) sollte den Tagungsteilnehmern der Einstieg in die Beantwortung der Fragen erleichtert werden, da diese Fragen ohne große Schwierigkeiten zu beantworten waren.

---

1) J. Bredenkamp, Experiment und Feldexperiment in: Handbuch der Psychologie, 7. Band, Sozialpsychologie, Göttingen 1969, S. 336

Gleichzeitig gaben die Angaben zur Person und zur Stellung im Betrieb [1] wichtige Indikatoren für kombinatorische Untersuchungen. Die Frage 3 a wurde in den Fragebogen aufgenommen, weil man sehr häufig hören konnte, daß nur diejenigen zu den Tagungen der GSA geschickt würden, die im Betrieb "am langen Seil" mitliefen. Dieser Vorwurf hätte durch eine niedrigere Lohngruppe der Arbeiter Untertage verifiziert werden können.

Die Frage Nr. 7 sollte ebenfalls einen alten Vorwurf gegenüber der GSA prüfen. Weil man sich der GSA verpflichtet fühle, so wurde betont, würden zwar Mitarbeiter für die Tagungen freigestellt, aber immer dieselben, die man eben im Betrieb am besten ersetzen könne.

Darüber hinaus wurde mit dieser Aussage den kirchlichen Mitarbeitern der GSA ein Wissen um die wirklichen Probleme "vor Ort" abgesprochen.

Erst die Frage Nr. 5 forderte eine subjektive Aussage, deren Beantwortungsmöglichkeiten in einem Katalog vorgegeben waren. In diesem Zusammenhang wurde während der Probeläufe an dem Fragebogen folgende Kritik geäußert: Durch die verschiedenen Beantwortungskataloge, die die Befragten nur anzustreichen hätten, ließen sich nicht die wahren Interessen der Teilnehmer feststellen, da sie in ihren Außerungen stark festgelegt würden. Daher wurde in einigen Beantwortungskatalogen die Möglichkeit der zusätzlichen schriftlichen Stellungnahme angeboten.

Zum anderen wurden im endgültigen Fragebogen zwei Fragen neu aufgenommen, zu denen sich der Befragte nur schriftlich äußern konnte.

---

1) A. Anger, Befragung und Erhebung, S. 586 in: Handbuch der Psychologie, Band 7 ... a.a.O. S. 586

In der Frage Nr. 6: "Womit beschäftigten Sie sich in der Freizeit am liebsten ?" wurde diese Art der Stellungnahme zum ersten Mal gefordert.

Lieber Kursteilnehmer !

Seien Sie bitte so freundlich und beantworten Sie folgende Fragen.

Frage 1 Bei welcher Gesellschaft sind Sie beschäftigt ?

☐ Ruhrkohle AG

☐ Eschweiler Bergwerks-Verein, Preussag, Auguste Victoria

Frage 2 In welchem Bereich des Bergbaus sind Sie tätig ?

☐ Übertage

☐ Untertage

☐ Verwaltung

Frage 3 Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zuzuordnen ?

☐ Auszubildender

☐ Arbeiter

☐ Angestellter

☐ kaufm. Angestellter bis Gruppe 4

☐ kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5

☐ AT-Angestellter

Frage 3 a wenn Sie als Arbeiter Untertage beschäftigt sind, welcher Lohngruppe gehören Sie an ?

☐ von o1 - o6

☐ von o7 - o8

☐ von o9 - 11

Frage 4 Wie alt sind Sie ?

unter 2o Jahre
zwischen 2o - 3o Jahre
zwischen 31 - 4o Jahre
zwischen 41 - 5o Jahre
über 51 Jahre

Frage 4 a Wie lange sind Sie im Bergbau beschäftigt ?

unter 2 Jahre
2 - 4 Jahre
5 -1o Jahre
über 1o Jahre

Frage 5 Welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?

technische
organisatorische z.B. Transportfragen
menschliche
Sicherheitsfragen

Frage 6 Womit beschäftigen Sie sich in Ihrer Freizeit am liebsten ?
z.B. (Sport, Hobby, Aktivität in Gewerkschaft, Kirche oder andere Gruppen)

.....
.....

Frage 7 Haben Sie vorher schon einmal an einem Kurs der Gemeinsamen Sozialarbeit teilgenommen ?

nein ☐ ja ☐

Wenn ja, an einem ☐ zwei ☐ drei ☐ oder mehr Kursen ☐

In welchem Jahr haben Sie an einem solchen Kurs teilgenommen

1972 ☐ 197o/1971 ☐ 1969 oder früher ☐

3.2 Die erwartungssituative Information

Der zweite Teil des Fragebogens (Frage Nr. 8 bis Nr. 1o) sollte den erwartungssituativen Informationen dienen. Während die Frage Nr. 8 die Einstellung der Teilnehmer vor Beginn der Tagung feststellen sollte, wurde mit den Fragen Nr. 9, 9 a und 1o bezweckt, die Gründe für diese Einstellungen herauszufinden. Zusätzlich sollten die Fragen 9 und 9 a Hinweise über den Bekanntheitsgrad der GSA in den Betrieben geben, und eine Analyse über die Informationskanäle und über die Art der Informationen ermöglichen.

8 Wie war Ihre Einstellung, als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(Es können auch mehrere Punkte angekreuzt werden)

1. ☐ Abwarten und Tee trinken
2. ☐ So ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuchen
3. ☐ Eigentlich überflüssig, will mir den Kram aber mal anhören.
4. ☐ Denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist.
5. ☐ Bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefaßt werden.
6. ☐ Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert
7. ☐ Andere Überlegungen (bitte schriftlich angeben)

.....

9 Haben Sie, bevor Sie zu dieser Tagung eingeladen wurden, etwas über die Gemeinsame Sozialarbeit (Kommendearbeit) gehört ?

☐ ja
☐ wenig
☐ nichts

Wenn ja, von wem haben Sie Ihre Information bekommen ?

☐ vom nachgeordneten Mitarbeiter
☐ vom gleichgeordneten Mitarbeiter
☐ durch direkten Vorgesetzten
☐ durch andere vorgeordnete Mitarbeiter

ge 9 a
Wie waren diese Informationen ?
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

- ☐ "da wird nur geredet"
- ☐ "ist ganz interessant, aber zwecklos"
- ☐ "da kann man einiges lernen"
- ☐ "das Beste an der Tagung ist das gemütliche Beisammensein"
- ☐ "die Sache lohnt sich, auf die Dauer wird man einiges im Betrieb verändern können".

ge lo Wie sind Sie selbst zur Tagung eingeladen worden ?

- ☐ durch Zufall, ein anderer wollte kommen, konnte aber nicht.
- ☐ bin abgestellt worden
- ☐ bin persönlich eingeladen worden
- ☐ habe mich nach Befragung freiwillig gemeldet.

3.3 Kursreflektion/Ergebnisaussage

Die Fragen Nr. 11 und Nr. 12 befaßten sich mit der subjektiven Situation des Tagungsteilnehmers während der Tagung. Der Frage, wie er sich als Teilnehmer gefühlt habe, wurden die möglichen Gründe für seine Gefühlsqualitäten nachgestellt. So sollten die Antworten über die Bedingungen und Personen der Tagung Aufschluß über das positive oder negativ Empfinden der Tagungsteilnehmer geben. Mit Ausnahme der sozietären Situation waren alle anderen Bedingungen leicht beeinflußbar. Man hätte bei entsprechender Kritik Überlegungen über deren Veränderbarkeit anstellen können.
Nach den Anregungen, deren Umsetzbarkeit am Arbeitsplatz, und nach den Fragen, die noch zu wenig diskutiert worden sind, wurde in den Positionen 13, 13 a und 15 gefragt.
Für die Frage 13 wurde erstmalig eine 5-er Einteilung gewählt, um eine rating-Skale aufstellen zu können.

Fragen Nr. 14, 16 und 17 sollten die Einstellung der Teilnehmer zur Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau feststellen und erkunden, welche Modifizierungen dieses Modells von den Tagungsteilnehmern vorgeschlagen werden.

Die Teilnehmer sollten in der Frage 18 noch einmal eine schriftliche Stellungnahme abgeben (siehe auch Erklärung für Frage 6). Außerdem sollte in Erfahrung gebracht werden, inwieweit im Jahre 1972 der Begriff Erwachsenenbildung mit bestimmten Vorstellungen ausgefüllt ist.

11 Wie haben Sie sich als Tagungsteilnehmer während der Tagung gefühlt?

☐ s.gut ☐ gut ☐ mittelmäßig ☐ schlecht ☐ s.unzufrieden

12 Wie waren Sie mit folgenden Bedingungen und Personen zufrieden ?

	s.gut	gut	mittelmäßig	schlecht	s.schlecht
Essen	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnehmergruppe	☐	☐	☐	☐	☐
Tagungsleitung	☐	☐	☐	☐	☐
s Referat (Bergbau) ...	☐	☐	☐	☐	☐
es Referat (Hausreferent ..	☐	☐	☐	☐	☐

13 Haben Sie für Ihre Berufsaufgaben Anregungen erhalten ?

☐ ....wesentliche Anregungen
☐ ....brauchbare Anregungen
☐ ....einige Anregungen
☐ ....kaum Anregungen
☐ ....keine Anregungen

.) Glauben Sie, daß Sie diese Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können ?
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

☐ durch Gespräche mit nachgeordneten Mitarbeitern
☐ durch eigene Verhaltensänderung
☐ hat ja doch keinen Zweck
☐ Einführung neuer Führungsmethoden (z.B. Mitarbeitergespräch)
☐ durch Gespräche mit Vorgesetzten
☐ durch Gespräche mit gleichgeordneten Mitarbeitern
☐ für diese Angelegenheit ist die Gewerkschaft/Betriebsrat zuständig
☐ es fehlen die Kontakte zu den Betriebsstellen, die etwas ändern können.

age 14 Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau ? (Kommendearbeit)
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

- ☐ die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen
- ☐ durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel zu bringen
- ☐ Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte mit den Betroffenen gemeinsam zu suchen
- ☐ den Menschen zu einem gesellschaftspoltischen Bewußtsein zu verhelfen
- ☐ auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen
- ☐ die Arbeitgeberseite zu unterstützen.

age 15 Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

- ☐ betrieblich/organisatorische
- ☐ betrieblich/zwischenmenschliche
- ☐ gesellschaftspolitische
- ☐ kirchlich/religiöse
- ☐ keine wurde ausreichend diskutiert.

Frage 16 Würden Sie noch einmal an einer Tagung der Gemeinsamen Sozialarbeit teilnehmen wollen ?

- ☐ ja
- ☐ nein

Frage 17 Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur Gemeinsamen Sozialarbeit Stellung nehmen ?

- ☐ es wird leider nur geredet
- ☐ für die angesprochenen Probleme sind andere Gruppen da, wie z.B. Gewerkschaft/Betriebsrat
- ☐ Lösungsmöglichkeiten müßten konkreter erarbeitet werde
- ☐ die Tagungsergebnisse müßten im Betrieb behandelt werd
- ☐ man konnte sich mal richtig aussprechen
- ☐ diente vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch
- ☐ eigene Stellungnahmen (bitte schriftlich)

.....

Frage 18 Nehmen Sie bitte kurz Stellung zu folgendem Thema:

Meine persönliche Meinung zur Erwachsenenbildung für Bergbaubeschäftigte:

4. Die Durchführung der Befragung

4.1 Die verschiedenen Tagungstypen

In die Befragung einbezogen waren die Grundkurse "Untertage", "Übertage" und "Verwaltungsangestellte", sowie die Sondertagungen "Der junge Mensch im Betrieb" und"Reviersteigertagungen". Ausgenommen wurden die in den Befragungszeitraum fallenden drei Sachtagungen "Der Mensch in der Rationalisierung" und "Arbeitsplatz- und Arbeitsgestaltung", da sich diese Tagungsreihen schwerpunktmäßig mit Sachfragen befassen. Die beiden Tagungen "Umgang mit fremdsprachigen Mitarbeitern", die einen Erfahrungsaustausch deutscher Mitarbeiter, die mit fremdsprachigen Mitarbeitern zusammenarbeiten oder sie betreuen, bezwecken, wurden ebenfalls nicht befragt; ferner die Tagung "Leitende Angestellte" in der die leitenden Angestellten ihre Situation nach der Neugründung der Ruhrkohle AG besprochen hatten, sowie die drei Seminare "Führungspraxis im Grubenbetrieb" auf denen in 3 1/2 Tagen Fragen der Führungsproblematik behandelt werden.

Mit Ausnahme der Reviersteigertagungen fanden die befragten Kurse von Freitagmorgen bis Samstagmittag statt. Die Reviersteigertagungen beginnen schon am Donnerstag mit dem Abendessen und anschließendem zwanglosen Beisammensein.

Das gegenseitige Kennenlernen am Abend soll die Diskussion am nächsten Tag erleichtern und wird für diesen Tagungstyp als besonders wichtig angesehen. Das Tagungsprogramm der verschiedenen Grundkurse beginnt mit dem Referat:

"Die sachlich-menschlichen Beziehungen im rationalisierten Bergwerksbetrieb" (in der Verwaltung). Dieses Thema wird von einem Vertreter des Bergbaus vorgetragen und hat die Notwendigkeit der Rationalisierung und der sich daraus ergebenden Schwierigkeiten zum Inhalt. Es soll als Einstieg für die anschließende Diskussion im Plenum oder in den Gruppen - je nach Wunsch der Tagungsteilnehmer-, angesehen werden, wobei die Teilnehmer ihre eigenen Fragen sofort einbringen können. Als sachkundige Gesprächspartner sollen zwei leitende Angestellte des Bergbaus als Diskussionsleiter bei jeder Tagung anwesend sein. Sowohl der Bergbaureferent als auch die beiden Diskussionsleiter gehören dem Arbeitskreis Kommende an. Am Freitagnachmittag oder am Samstagvormittag wird dann von dem jeweiligen Tagungsleiter das Thema: "Voraussetzungen der menschlichen Zusammenarbeit im Betrieb" behandelt, in dem Fragen des Mitarbeiterverhältnisses unter gesellschaftspolitischem und sozialethischem Aspekt angeschnitten werden sollen. Es kommt allerdings immer wieder vor, daß die Diskussion nach dem ersten Referat auch den Samstag vollkommen ausfüllt, oder daß im Rahmen des ersten Referates diese Problemstellung von den Teilnehmern schon selbst aufgenommen wurde. In solch einem Fall wird dann das zweite Referat nicht mehr gehalten, um die Diskussion nicht zu unterbrechen.

Bei den Sondertagungen "Der junge Mensch im Betrieb" und "Reviersteigertagung" wird das erste Referat, das die Diskussionsergebnisse der vorangegangenen Tagungen den Teilnehmern vermitteln soll, ebenfalls von einem kirchlichen Tagungsleiter gehalten.

Diese beiden Tagungsreihen werden von zwei Tagungsleitern durchgeführt. Sie werden unterstützt von jeweils zwei Gesprächspartnern des Bergbaus.

4.2 Der organisatorische Ablauf der Befragung

Den Tagungsteilnehmern wurden in allen vier Tagungshäusern, in denen die Tagungen der GSA stattfinden, die Fragebögen vorgelegt. Die einzelnen Tagungsleiter hatten sich bereiterklärt, die Befragung am jeweiligen Samstagmittag anstelle einer Abschlußkritik der Tagung vorzunehmen. Der Fragebogen war so konzipiert worden, daß er ohne Erläuterungen von den Tagungsteilnehmern ausgefüllt werden konnte. Deshalb wurden die Fragebögen ohne weitere Erklärung mit der Bitte ausgeteilt, die einzelnen Fragen zu beantworten. Für die Beantwortung war eine durchschnittliche Zeit von 2o Minuten vorgesehen. Mit Ausnahme des Übertagegrundkurs vom lo./11.11.1972 in der "Wolfsburg"/ Mülheim wurden alle Tagungsteilnehmer nach Beendigung der Tagung am Samstagmittag befragt. Bei diesem Kurs fand die Befragung schon am Freitagabend statt. Die Einhaltung der Befragungszeit 2o Minuten vor Tagungsende bereitete einige Male Schwierigkeiten, da oft die Diskussion zu diesem Zeitpunkt noch so heftig und interessant war, daß der Tagungsleiter sie nicht abrupt abbrechen konnte. Dadurch hatten die Teilnehmer weniger Zeit zur Beantwortung der Fragen, standen unter starkem Zeitdruck, da die Mittagsessenzeit begonnen hatte, oder sie beantworteten die Fragen erst nach dem Mittagessen. Dieser Umstand hat sich insoweit auf die Befragung negativ ausgewirkt, als für die Stellungnahme zur letzten Frage oft nicht mehr genügend Zeit zur Verfügung stand.

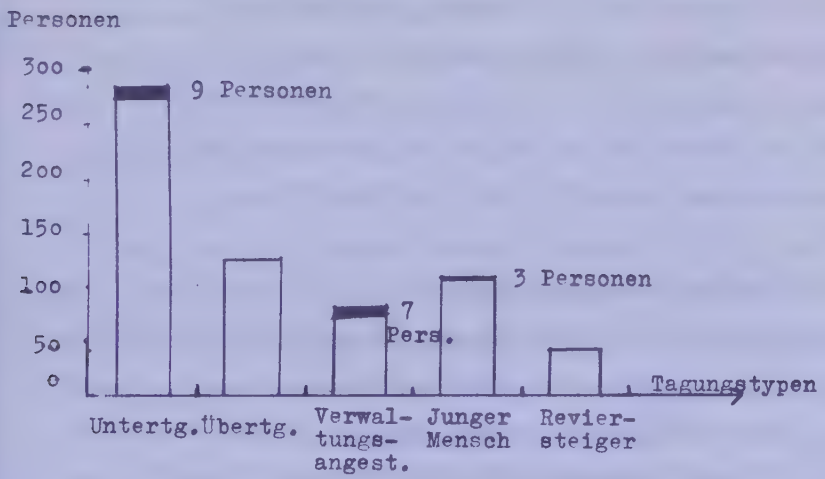
Bei zwei für die Befragung vorgesehenen Grundkursen am 18./19.8.1972 und am 27./28.1o.1972 im "Haus der Begegnung" konnten keine Fragebögen ausgeteilt werden.
Im ersten Fall hatten wegen eines Irrtums keine Fragebögen vorgelegen, im zweiten Fall kamen die Fragebögen wegen eines postalischen Versehens nicht rechtzeitig im "Haus der Begegnung" an. Daher wurden die beiden in der Reihenfolge anschließenden Grundkurse am 24./25.11.1972 in der "Wolfsburg"/Mülheim und am 1./2.12.1972 im "Haus der Begegnung"/Mülheim in die Befragung noch einbezogen, was ursprünglich nicht mehr vorgesehen war.
In allen übrigen Kursen, die in der Zeit vom 3./4.3.1972 bis zum 1./2.12.1972 stattfanden, wurde die Befragung durchgeführt.

B Resultate

An der vom Verfasser durchgeführten Befragung haben sich 624 Teilnehmer der 31 Kurse beteiligt.
Die Anzahl der Kurse verteilte sich auf 16 Grundtagungen "Untertage", 6 Grundtagungen "Übertage" und 4 Verwaltungsangestelltentagungen sowie 3 Sondertagungen "Junger Mensch im Betrieb" und 2 Sondertagungen "Reviersteiger".
Die durchschnittliche Teilnehmerzahl betrug 2o Personen, wobei die Grundkurse am 7./8.3.1972 in Villigst und am 5./6.5.1972 im "Haus der Begegnung" mit nur 11 Teilnehmern und die Sondertagung "Junger Mensch im Betrieb" am 3./4.3.1973 in Villigst mit 53 Personen besonders stark vom Durchschnittswert abwichen.
An den 31 befragten Kursen haben nach den Zahlenangaben der Geschäftsstelle der GSA in Essen 643 Personen teilgenommen. Da 624 Teilnehmer einen beantworteten Fragebogen wieder abgaben, hatten insgesamt 19 Tagungsteilnehmer den Fragebogen entweder nicht abgegeben, oder sich überhaupt nicht an der Befragung beteiligt.
Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, haben alle Teilnehmer der Grundkurse "Übertage" und der Sondertagungen "Reviersteiger" die Fragebögen beantwortet zurückgegeben.

Neun Teilnehmer der Untertagekurse oder 3,1 %, sieben Verwaltungsangestellte oder 8,2 % sowie drei Teilnehmer (2,8 %) der Sondertagung "Junger Mensch im Betrieb" haben sich an der Befragung nicht beteiligt.

Abbildung 1



Da die Befragungen mit Ausnahme einer Tagung [1] am Samstagmittag vorgenommen wurden, und es vor-

---

1) siehe Seite 75

kommen kann, daß ein Tagungsteilnehmer aus familiären oder dienstlichen Gründen für den Samstag um eine Befreiung von der T gung bittet, kann man die Zahl derjenigen, die durch eine Nichtbeantwortung der Fragen eine Ablehnung der Tagungsarbeit dokumentieren wollten, als sehr niedrig ansehen. Mit sehr großer Wahrscheinlichkeit ist letzteres allerdings von den drei Teilnehmern der Sondertagung "Junger Mensch im Betrieb" am 3./4.3.1972 in Villigst anzunehmen, da diese Tagung mit 52 Personen überfüllt war und niemand die Tagung vorzeitig verlassen hat. Der geringe Anteil von 2,9 % der nichtbeantworteten Fragebögen dürfte auf das Gesamtergebnis der Untersuchung keinen Einfluß ausgeübt haben.

1. Die arbeitssituative Information

Der größte Teil der Befragten (487 Personen) war bei der Ruhrkohle AG beschäftigt. Die übrigen 134 Tagungsteilnehmer kamen vom Eschweiler Bergwerks-Verein, von der Preussag AG in Ibbenbüren, von der Gewerkschaft Auguste Victoria und von der Einzelanlage Sophia Jacoba.

Das Verhältnis der Teilnehmer der Untertagekurse zu denen der Übertagekurse entspricht dem tatsächlichen Belegschaftsverhältnis von Übertage zu Untertage.

	Kursteilnehmer der GSA	Belegschaft Ruhr/Aachen *
Untertage	352	12o.268
Übertage	184	64.7o1
Verwaltung	88	8.949

* Errechnet nach den Zahlenangaben der Kohlenwirtschaft e.V. siehe Anhang 4

Verhältnismäßig überrepräsentiert scheinen die in der Verwaltung Beschäftigten zu sein. Das dürfte darin begründet sein, daß sich einige in Stabstellen Beschäftigte dem Verwaltungsbereich zuordneten, sie aber in der Statistik der Kohlenwirtschaft dem Übertage- oder Untertagebereich zugeordnet werden. Dies würde bedeuten, daß der in der Verwaltung Beschäftigtenanteil nach der Statistik der Kohlenwirtschaft auch auf den Tagungen der GSA geringer sein dürfte als nach den Auswertungen der Fragebögen. Außerdem macht ein gewisser Nachholbedarf diesen Anteil verständlich, denn die Gemeinsame Sozialarbeit führt erst seit 1971 Kurse für Verwaltungsangestellte durch. Die Frage nach der betrieblichen Funktion, der sich

der Tagungsteilnehmer zuordnete, zeigt folgendes

Ergebnis:

Kursteilnehmer der GSA		Beschäftigte *1 im Ruhr/Aachener-Gebiet 72
3o	Auszubildende	
26o	Arbeiter	164.899
191	Angestellte	16.389
11	kaufm.Angest. bis Gruppe 4	
42	kaufm.Angest. ab Gruppe 5	6.817
92 *2	AT (außertariflich) Angestellte	5.813

* 1 Errechnet nach den Angaben der Kohlenwirtschaft e.V.

* 2 Zwei AT-Angestellte haben ebenfalls die Position "Angestellte" angekreuzt.

Vergleicht man die Funktionen der Tagungsteilnehmer mit denen der im Ruhr/Aachener-Gebiet Beschäftigten, so fällt der prozentual überhöhte Anteil der Angestellten und AT-Angestellten auf. Zu den Intentionen der Gemeinsamen Sozialarbeit gehörte schon immer das Gespräch zwischen den einzelnen Funktionsebenen, um dem Einzelnen eine bessere Einsicht in die Aufgaben und Probleme der verschiedenen Ebenen zu ermöglichen. Daher ist es verständlich, daß aus dem Angestellten- und dem AT-Bereich überproportional viele Mitarbeiter zu den einzelnen Tagungen eingeladen werden. Besonders deutlich wird dies bei den AT-Angestellten erkennbar. Die Tagungsmodelle sehen ein bis zwei Diskussionspartner aus dieser Funktionsebene vor, die sich nicht nach dem normalen Einladungsverfahren zu den Tagungen

anmelden, sondern schon am Jahresanfang ihre Bereitschaft zur Teilnahme zu einem bestimmten Tagungstermin erklären.

Die Trennung der kaufmännischen Angestellten in die Vergütungsgruppen bis K 4 und ab K 5 wurde vorgenommen, um auch für die kaufmännisch Angestellten untersuchen zu können, inwieweit überwiegend Mitarbeiter aus den unteren Vergütungsgruppen, d.h. weniger qualifizierte Mitarbeiter, zu den Tagungen der GSA entsandt werden. Obwohl man diese Unterstellung anhand der Statistik der Kohlenwirtschaft nicht verifizieren oder falsifizieren kann - solch eine Trennung wird dort nicht vorgenommen - kann man nach der tatsächlichen Teilnehmerzahl mit großer Wahrscheinlichkeit annehmen, daß diese Vermutung nicht zutrifft. Für die Gruppe der Arbeiter im Untertagebereich ist diese Frage gesondert untersucht worden. Von 169 Untertage-Arbeiter wurden 152 Bergarbeiter nach den Lohngruppen 9 - 11 bezahlt.

Lohngruppe	Tagungsteiln. GSA	%	Ruhr/Aachen Beschäftigte	Lohngruppe	%
o1-o6	1o	6			
o7-o8	7	4			
o9-11	152	9o	8o.7oo * 1	o8-11	73

* 1 Errechnet nach den Angaben der Kohlenwirtschaft siehe Anlage 4

Damit waren 9o % aller Tagungsteilnehmer der Gruppe Untertage-Arbeiter in die drei höchsten Lohngruppen eingestuft. Nach der Statistik der Kohlenwirtschaft für das Gebiet Ruhr/Aachen bekamen von 1o9.287 Arbeitern Untertage 8o.7oo die Lohngruppen o8 - 11. Obwohl in dieser statistischen Aufstellung die Lohngruppe o8 noch einbezogen ist, erhielten nur 73 % der Arbeiter Untertage ihre Bezahlung nach diesen Vergütungsgruppen. Damit dürfte sich die häufig geäußerte Vermutung, zu den Tagungen der GSA würden überwiegend weniger qualifizierte Mitarbeiter des Untertage-Bereichs geschickt werden [1], als nicht stichhaltig erwiesen haben.

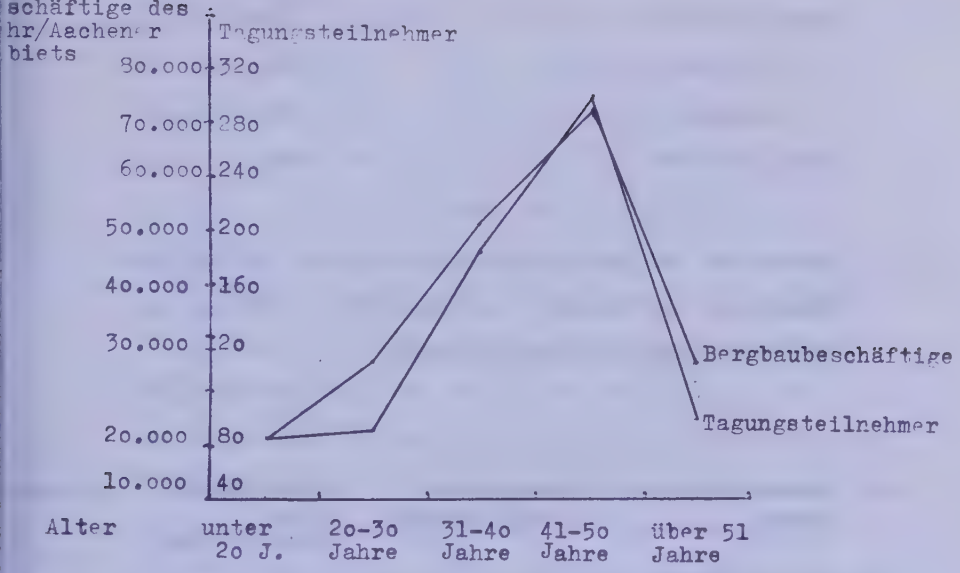
Die sich aus der Frage 4 ergebende Altersstruktur der Tagungsteilnehmer zeigt keinen großen Unterschied zu der der Bergbaubeschäftigten.

Alter	unter 2o	2o-3o	31-4o	41-5o	üb. 51
Beschäftigte des Ruhr/Aachener Gebiets *	11.9o9	25617	6o443	736o9	25156
Tagungsteilnehmer	43	45	18o	3o1	55

* Errechnet nach den Angaben der Kohlenwirtschaft 1972, siehe Anlage 4

1) siehe Seite 65

Abbildung 2



Nur die Gruppe der 2o - 3o Jährigen ist an den Tagungen der GSA, wie aus der Abbildung 2 hervorgeht, relativ stärker unterrepräsentiert als die übrigen Altersklassen. Ein verhältnismäßig höherer Anteil der 41 - 5o Jährigen als im Ruhr/Aachener Durchschnitt hat an den Kursen der GSA teilgenommen. Dieses Faktum wird durch die Beantwortung der Frage 4 a: "Wie lange sind Sie im Bergbau beschäftigt ?" verständlich, denn über 86 % aller Tagungsteilnehmer arbeitete länger als lo Jahre im Bergbau. Dieser Anteil würde noch höher ausgefallen sein, wenn man die Tagungsreihe "Junger Mensch im Betrieb" nicht berücksichtiget.

Beschäftigungsdauer	Tagungsteilnehmer
unter 2 Jahre	18
2 - 4 Jahre	41
5 -1o Jahre	26
über 1o Jahre	539

würde, an der aus einsichtigen Gründen überwiegend Bergleute teilnehmen, die noch nicht so lange im Bergbau beschäftigt sein können.

Beschäftigungs-dauer	Tagungsreihe "Junger Mensch"	Gesamtteiln. aller Tagungsreihen	% Anteil
unter 2 Jahre	12	18	67
2 - 4 Jahre	31	41	76
5 -1o Jahre	13	26	5o

Nach der Auswertung der Frage 4 a wird man die Tagungsteilnehmer der GSA zu der Stammbelegschaft des Bergbaus zählen dürfen, deren Aussage sicher besondere Bedeutung beizumessen ist.

Frage 5: "Welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?"

Beantwortungsmöglichkeit	Zahl der Antworten
keine	28
technische	137
organisatorische z.B. Transportfragen	191
menschliche	3o9
Sicherheitsfragen	1o1

Von 28 Befragten ist keine Antwort abgegeben worden. Sie scheinen entweder keine Belastungen im Betrieb zu haben, oder ihre eigene Problematik ist in dem Beantwortungskatalog nicht aufgeführt gewesen.
Die Mehrzahl fühlt sich von menschlichen Problemen im Betrieb am meisten belastet. Dabei ist dem Verfasser klar, daß es sich hierbei nur um eine subjektive Aussage handeln kann.[1] Inwieweit bei der Entscheidung für die menschlichen Probleme tatsächlich organisatorische oder technische Belastungen den Ausschlag gegeben haben, ist im einzelnen nicht nachprüfbar. Ebenso wäre der umgekehrte Fall denkbar, daß organisatorische Belastungen durch Mitarbeiter bewußt verursacht werden, was allerdings vom Befragten nicht oder noch nicht erkannt wurde. Im Fragebogen sollte auch nur das subjektive Empfinden des Einzelnen erfragt werden. Danach scheinen sich 3o9 Bergleute von menschlichen Problemen am meisten im Betrieb belastet zu fühlen. Beinahe jeder Dritte der Befragten fühlt sich durch organisatorische Probleme und immerhin über 2o % fühlen sich durch die technische Entwicklung überfordert.

Die Frage 6: "Womit beschäftigen Sie sich in Ihrer Freizeit am liebsten ?" sollte den Tagungsteilnehmern die Möglichkeit geben, losgelöst von einem Beantwortungskatalog, eigene Freizeitbeschäftigungen schriftlich anzugeben.

---

1) H. Rohracher, "Einführung in die Psychologie" Berlin 1971, S. 3

Außerdem sollte getestet werden, inwieweit die Befragten bereit waren, außer schnell zu vollziehenden Ankreuzungen auch schriftliche Äußerungen vorzunehmen. Die einzelnen Antworten wurden nach der Auswertung in 1o Gruppen zusammengefaßt:

Freizeitbeschäftigung	Genannte Anzahl
1. Sport	231
2. Hobby (z.B. Aquarianer, Numismatik, Schach)	152
3. Familie (Garten, Haus)	118
4. Politik (Gewerkschaft, Partei, SPD)	62
5. Lesen, Musik, Literatur	62
6. keine Antwort oder "nichts"	32
7. Wandern	3o
8. Kirche (KAB, Kolping, CVJM)	19
9. Weiterbildung, (Fortbildung, Abendschule, Kurse)	18
1o. Sonstige Antworten (z.B. Fernsehen bis Freundin)	24

Es lag nicht, worauf schon hingewiesen wurde, im Interesse dieser Frage herauszufinden, welchen Freizeitbeschäftigungen die Teilnehmer im einzelnen nachzugehen pflegen und diese zu bewerten, vielmehr sollte ihre Bereitschaft, Fragen nicht nur durch vorgegebene Beantwortungsmöglichkeiten zu beantworten, untersucht werden.

Nur 32 Teilnehmer gaben keine Antworten oder beantworteten die Frage mit "nichts". Das sind knapp 5 % der Befragten. Alle übrigen Tagungsteilnehmer äußerten sich zum Teil sehr ausführlich zu ihrer Freizeitbeschäftigung. Durch die Auswertung stellte sich zusätzlich heraus, daß nur 19 Bergleute ein starkes Engagement zu kirchlichen Institutionen angaben. Somit dürfte die Vermutung, die Tagungen der GSA würden überwiegend von kirchliche Engagierten frequentiert werden, deren Einstellung zur Tagungsarbeit nicht kritisch genug wäre, anhand dieser Zahl gar nicht erst aufkommen.
Dem Vorwurf, an den Kursen der GSA nähme immer der gleiche Personenkreis teil, sollte mit der Frage 7 nachgegangen werden. Die Auswertung führte zu folgendem Ergebnis:

Haben Sie vorher schon einmal an einem Kurs der Gemeinsamen Sozialarbeit teilgenommen ?

nein	ja
428	196

Wenn ja, an einem

zwei	drei	oder mehr Kursen
34	14	41

In welchem Jahr haben Sie an einem solchen Kurs teilgenommen ?

1972	1970/1971	1969 oder früher
30	66	151

Zwar haben 196 Personen oder 31 % der Befragten schon an einem Kurs der GSA teilgenommen, doch wird man noch einige Gesichtspunkte berücksichtigen müssen, ehe man zu einer endgültigen Aussage kommt:

1. Von 1o7 Tagungsteilnehmern wurde eine einmalige Beteiligung angegeben. Darüber hinaus gaben 151 Bergleute an, daß sie 1969 oder früher an einem Kurs der GSA teilgenommen hatten. Die Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen bestand zur Befragungszeit über 2o Jahre, und in der Beantwortung zur Frage 4 a gaben 539 Befragte an, über 1o Jahre im Bergbau beschäftigt zu sein. Setzt man diese vier Angaben miteinander in Beziehung, so wird man nicht sagen können, daß eine zweite Teilnahme an einem Kurs der GSA über einen möglichen Zeitraum von 2o Jahren als sehr hoch angesehen werden darf.

2. Von 41 Befragten der Tagungsreihe "Reviersteiger" hatten 33 Reviersteiger zuvor an einer Tagung der GSA teilgenommen. Zu der Sondertagung "Reviersteiger" sollen nach der Intention dieser Tagungsreihe ausschließlich Reviersteiger eingeladen werden, die wenigstens einmal an einem Grundkurs teilgenommen haben. Diese werden den Schachtanlagen auch namentlich benannt. Aus Gründen der betrieblichen Unabkömmlichkeit oder familiären Verhinderung der persönlich Eingeladenen melden sich dann Reviersteiger an, die noch nie auf einer Tagung gewesen sind. Das ist aber nicht der Regelfall sondern die Ausnahme. Dieser Anteil einer mehrfachen Teilnahme müßte, dem Vorwurf entsprechend, von der Untersuchung ausge-

klammert werden.

3. Es dürften mit großer Wahrscheinlichkeit die Diskussionsleiter sein, die an mehr als 3 Kursen teilgenommen haben. Für die 31 befragten Tagungen sind in der Planung allein rd. 6o Diskussionsleiter vorgesehen gewesen. Ob allerdings von jedem der Fragebogen ausgefüllt wurde, oder ob die Teilnahme in allen vorgesehenen Fällen tatsächlich erfolgt ist, konnte im einzelnen nicht nachvollzogen werden. Die Vermutung liegt auf jedem Fall nahe, daß die Zahl von 41 sich weitgehend mit diesem Personenkreis deckt, zumal in der Zusatzfrage: "In welchem Jahr haben Sie an einem Kurs teilgenommen ?" von 3o Personen das Jahr 1972 angegeben wurde. Da die Zahl der Gesprächspartner in den vergangenen 3 Jahren stark abgenommen hat, werden diejenigen, die bereit sind, an den Tagungen mitzuwirken, oft 2 - 3 mal im Jahr eingesetzt. Mit derselben Wahrscheinlichkeit werden die Diskussionsleiter auch in den Kursen 197o/1971 sowie 1969 und früher eingesetzt worden sein. Subtrahiert man die Zahl 3o von 66 und 151 und addiert die Ergebnisse, ergibt dies eine Summe von 187. Diese Zahl würde sich fast mit der Angabe von 196 Personen decken, die schon einmal an einem Kurs teilgenommen haben, so daß die Vermutung, in der Zahl -3o seien überwiegend die Diskussionsleiter einzubeziehen, als richtig angesehen werden dürfte. Wenn auch in den vorangegangenen Überlegungen die einzelnen Zahlenangaben nicht eindeutig aufgeschlüsselt werden konnten, so haben sie

doch gezeigt, daß die Aussage, immer nur dieselben Personen kämen zu den Tagungen der GSA, als stark übertrieben und nicht den Tatsachen entsprechend angesehen werden darf.

Zusammenfassung

Die arbeitssituativen Informationen haben in zweifacher Weise zur Erhellung einiger Fragenkomplexe beigetragen:

1. Durch die Gegenüberstellung der Angaben des Fragebogens mit denen der Statistik der Kohlenwirtschaft konnte verdeutlicht werden, daß die Tagungen der GSA von der Altersstruktur ihrer Teilnehmer her ebenso wie von dem Verhältnis von Untertage zu Übertage der Situation des Bergbaus im Ruhr/Aachener-Gebiet entsprechen.

2. Der Vorwurf, zu den Tagungen der GSA würden nur Mitarbeiter entsandt, die weniger qualifiziert und deshalb leichter ersetzbar wären, und daß daher ein Großteil der Teilnehmer immer wieder zu den Tagungen angemeldet würde, konnte mit den Beantwortungen der Frage 3 a in Verbindung mit der Frage 7 nicht bestätigt werden. Aber gerade diese Vermutungen hatten den Anstoß zu der Untersuchung gegeben. Nur 19 Personen gaben in der Frage 6 an, ihre Freizeit in kirchlichen Organisationen oder mit kirchlichen Fragen zu verbringen. Ein möglicher Vorwurf, zu den Tagungen der GSA kämen überwiegend der Kirche gegenüber stark verbundene Bergleute, konnte somit ausgeschaltet werden.

Fast 87 % der Befragten waren schon über 10 Jahre im Bergbau beschäftigt. Die Teilnehmer rekrutieren sich somit überwiegend aus der Stammbelegschaft des Bergbaus. Dieses Ergebnis wird besonders bei den kombinatorischen Untersuchungen berücksichtigt werden müssen, wie auch der sehr hohe Anteil derjenigen, die sich durch menschliche Probleme im Betrieb belastet fühlen.

2. Die erwartungssituative Information

Die erwartungssituativen Informationen sollten die Einstellung der Tagungsteilnehmer vor Kursbeginn feststellen. Da vorwiegend mit einer negativen Einstellung gerechnet worden war, sollte die Beantwortung der Fragen 9 a und 10 helfen, die Gründe für diese Einstellung herauszufinden. [1)]

Frage 8:

Wie war Ihre Einstellung, als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(Es können auch mehrere Punkte angekreuzt werden)

0. 15 beantworteten diese Frage nicht

1.	123	Abwarten und Tee trinken
2.	5	So ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuchen
3.	17	Eigentlich überflüssig, will mir den Kram aber mal anhören.
4.	12	Denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist.
5.	189	Bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefaßt werden.
6.	351	Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert.
7.	92	Andere Überlegungen (bitte schriftlich angeben)

.....

Völlig überraschend entschieden sich jedoch 56 % aller Befragten für die Möglichkeit: "Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert." Ob diese Beantwortungsmöglichkeit durch die Stellung im Betrieb oder durch das Alter beeinflußt wurde, soll an anderer Stelle besonders untersucht werden. Die Anzahl der überwiegend negativ Eingestellten (Beantwortungsmöglichkeit 2 und 3) war sehr gering. Zählt man diejenigen Befragten, die keine Antwort gaben, hinzu, sind es trotzdem nur 6 %, die eine negative Einstellung vor Kursbeginn dokumentierten. Von 92 Personen (ca. 15 %) wurde eine persönliche Stellungnahme abgegeben

---

1) siehe Seite 69

wobei vier AT-Angestellte nur das Wort "Diskussionsleiter" einsetzten, und drei negative Stellungnahmen geäußert wurden. Somit wurden von 85 Befragten positive Überlegungen schriftlich angegeben, die überwiegend Erfahrungsaustausch, Weiterbildung und Verbesserung der eigenen Führungsmethoden betrafen. Die geringe Wahl der vierten Beantwortungsmöglichkeit zeigt sehr deutlich, daß solche Tagungen von den Teilnehmern nicht erwünscht werden, die allein dem "Dampfablassen" dienen.

Frage 9

Haben Sie, bevor Sie zu dieser Tagung eingeladen wurden, etwas über die Gemeinsame Sozialarbeit (Kommendearbeit) gehört ?

12	beantworteten diese Frage nicht
317	ja
192	wenig
103	nichts

Wie aus der Beantwortung der Frage 9 hervorgeht, hatten 103 Beschäftigte des Bergbaus vor der Einladung zu einer Tagung der GSA noch nichts über diese Arbeit gehört. 192 Befragte gaben an, "wenig" gehört zu haben. Ob diese Informationen erst mit der Einladung selbt vermittelt wurden, ist im einzelnen nicht nachprüfbar. Berücksichtigt man die 196 Personen, die schon einmal Tagungsteilnehmer waren und informiert gewesen sein müssen, dann glaubten nur 121 Befragte, diese Frage mit "Ja" beantworten zu können. Die tatsächliche Kenntnis der GSA bei den "Ja"- oder "Wenig"-Beantwortern konnte allerdings objektiv nicht überprüft werden. Deshalb kann es sich hierbei nur um subjektive Antworten handeln, und man wird es bei dieser Feststellung

belassen müssen.

Ebenso überrascht die überaus positive Information, die der Einzelne angibt, erhalten zu haben. Über 55o Antworten entfallen auf die dritte und fünfte Möglichkeit. Bei lo4 Personen scheint eine gewisse Resignation der Informanden durchzuklingen und nur 54 Befragte hatten sehr negative Informationen bekommen. (1. und 4. Möglichkeit)

Frage 9 a

Wie waren diese Informationen ?
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

0.	4	beantworteten diese Frage nicht
1.	26	"da wird nur geredet"
2.	lo4	"ist ganz interessant, aber zwecklos"
3.	255	"da kann man einiges lernen"
4.	28	"das Beste an der Tagung ist das gemütliche Beisammensein"
5.	298	"die Sache lohnt sich, auf die Dauer wird man einiges im Betrieb verändern können".

Inwieweit in der Beantwortung der Frage 9 a, Informationen, die man vor Beginn des Kurses bekommen hatte oder die eigene Einstellung zur GSA nach Beendigung der Tagung zum Ausdruck kommen, ist nicht eindeutig festzulegen. Da die meisten "Wenig"-Beantworter und einige "Nichts"-Beantworter die Frage 9 a ausgefüllt haben, obwohl sie nach dem Hinweis des Fragebogens nur von den "Ja"-Beantwortern behandelt werden sollte, liegt die Vermutung nahe, daß auch persönliche Stellungnahmen abgegeben worden sind.

Die Zusatzfrage zur Frage 9 zeigte folgendes Ergebnis:

Wenn ja, von wem haben Sie Ihre Information bekommen ?

0.	5	beantworteten diese Frage nicht
1.	38	vom nachgeordneten Mitarbeiter
2.	262	vom gleichgeordneten Mitarbeiter
3.	149	durch direkten Vorgesetzten
4.	53	durch andere vorgeordnete Mitarbeiter
5.	9	gaben andere Informationsquellen an (z.B. Presse, Bergschule usw.)

Damit werden die Informationen über die GSA zum überwiegenden Teil unter gleichgeordneten Mitarbeitern weitergegeben. Der direkte Kontakt mit dem eigenen Vorgesetzten scheint ebenfalls die Informationsbereitschaft positiv zu beeinflussen. Wie sehr der persönliche Kontakt für Gespräche über solch ein Thema notwendig ist, kann man daran erkennen, daß nicht einmal lo % der Befragten von anderen vorgeordneten Mitarbeitern Informationen über die GSA bekommen hatten. Noch niedriger ist der Anteil derjenigen, die angaben vom nachgeordneten Mitarbeiter informiert worden zu sein. Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß die Gruppe der Arbeiter und der Auszubildenden von diesem Kommunikationsweg ausgeschlossen waren, somit 29o Personen diese Antwort gar nicht geben konnten. Dennoch scheint der Informationsfluß über die GSA von "unten" nach "oben" zähflüssiger zu sein als der umgekehrte Weg, wobei allerdings selten Funktionsebenen übersprungen werden.

ge lo Wie sind Sie selbst zur Tagung eingeladen worden ?

1.	58	durch Zufall, ein anderer wollte kommen, konnte aber nicht
2.	3o4	bin abgestellt worden
3.	171	bin persönlich eingeladen worden
4.	1o5	habe mich nach Befragung freiwillig gemeldet.
5.	1	eigene Antwort

Bei 276 Tagungsteilnehmern kann man einen Zwang zur Tagungsteilnahme ausschließen (dritte und vierte Möglichkeit). Sie sind entweder persönlich eingeladen worden oder haben sich nach Befragung freiwillig gemeldet. Abgestellt fühlten sich 304 Befragte. Diese Beantwortungsmöglichkeit wurde 15 mal in Verbindung mit der ersten gewählt. Dies ist leicht erklärbar, da z.B. im Krankheitsfalle oder aus anderen betrieblichen Gründen ein Eingeladener plötzlich nicht teilnehmen kann, und die Werks- oder Betriebsleitung dann einen Ersatzmann schickt. Für diese Situation treten beide Beantwortungsmöglichkeiten auf. Fast 50 % der Befragten fühlten sich zu den einzelnen Tagungen abgestellt, d.h. sie wurden mehr oder weniger wegen der Tagungsteilnahme um ihr Einverständnis gebeten, zumal sie meinten sie nicht angeben zu können, sich nach Befragung freiwillig gemeldet zu haben.

Zusammenfassung

Der zweite Hauptteil des Fragebogens sollte die Erwartungen der Tagungsteilnehmer wiedergeben, und durch die Beantwortungen der Fragen neun und zehn sollten Gründe für diese Einstellungen erkennbar werden. Dabei wurden vom Verfasser - aus schon erwähnten Überlegungen -[1)] überwiegend negative Einstellungen erwartet. Die Befragung hat aber genau das Gegenteil ergeben. Daher ist auch die Frage 9 a für die Auswertung ohne größere Bedeutung, da der Sinn dieser Frage

---

1) siehe Seite 55

belanglos geworden ist; ebenso die Vermutung, daß in der Frage 9 a nicht die erhaltene Information, sondern eine eigene Stellungnahme abgegeben wurde. Mit großer Wahrscheinlichkeit wäre es dem Einzelnen aufgefallen, wenn zwischen seiner Information und der eigenen Erfahrung eine unüberbrückbare Diskrepenz bestanden hätte. Gibt es allerdings eine Übereinstimmung von Information und eigener Stellungnahme, so ist es verständlich, daß beide Situationen vermischt werden und nicht mehr klar voneinander zu trennen sind. Diese Überlegung wurde durch die "Wenig"- und "Nichts"-Beantworter der Frage 9 hervorgerufen, da sie die Frage 9 a zum Teil auch beantworteten. Der gleiche Zweifel kann ebenso für die Frage 8 gelten. Die Kursteilnehmer wurden am Ende der Tagung, als sie noch unter dem Eindruck des Tagungsverlaufs standen, zu ihrer Einstellung vor Tagungsbeginn befragt. Wieweit nun die Einstellung im Befragungszeitpunkt als Einstellung vor eineinhalb Tagen anzusehen ist, ist nicht mehr feststellbar. Für das Anliegen der GSA ist es gleichgültig, ob man vor Beginn oder nach Beendigung der Tagung zur GSA eine positive Meinung hatte. Man wird auf jeden Fall diese hohen Erwartungen der Teilnehmer berücksichtigen und sie in das Modell mit einbeziehen müssen. Das Ergebnis der 10. Frage erhärtet das, was zu den Fragen acht und neun ausgeführt wurde. Obwohl ein großer Anteil der Befragten das Gefühl hatte, zur Tagung abgestellt worden zu sein, hat sich das nicht bei der Einstellung der Tagungsteilnehmer bemerkbar gemacht.

Zwei Gründe könnten dafür ausschlaggebend gewesen sein:

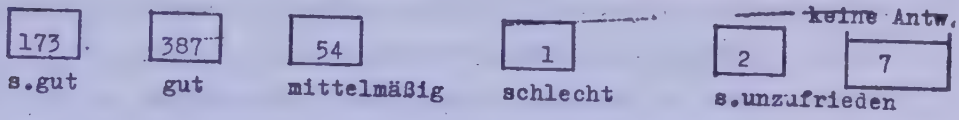
1. Eine Einladung zu einer eineinhalbtägigen Tagung wird als so positiv empfunden, daß die negativen Begleitumstände schnell vergessen werden.
2. Der Verlauf der Tagung hat die Eingeladenen so stark beeindruckt, daß die eventuell negative Haltung vor Beginn der Tagung bei der Verteilung der Fragebögen am Samstagmittag vergessen war.

3. Kursreflektion/Ergebnisaussage

In der Beantwortung der Frage 11 bringen 560 Personen zum Ausdruck, daß sie sich sehr gut oder gut während der Tagung gefühlt haben. Die Frage 12 bleibt durch dieses Ergebnis ohne zusätzliche Aussagekraft, denn sie bot einen Katalog für die Gründe an, aus denen man bei negativen Gefühlsqualitäten die Faktoren hätte analysieren können.

Frage 11 und 12

Wie haben Sie sich als Tagungsteilnehmer während der Tagung gefühlt



Wie waren Sie mit folgenden Bedingungen und Personen zufrieden ?

ne Antwort		s.gut	gut	mittelmäßig	schlecht	s.schlech
4	Essen	206	293	31		
1	Teilnehmergruppe	120	398	53	12	
8	Tagungsleitung	163	379	32	2	
s 62	Referat (Bergbau) ...	148	349	58	6	1
es 75	Referat (Hausreferent ..	143	354	47	3	2

Durch die überwiegend positive Beantwortung der Frage 11 ist die Voraussetzung der Frage 12 somit entfallen. Dies muß auch von einem Teil der Tagungsteilnehmer erkannt worden sein, denn bei keiner anderen Frage gab es so viele Nichtbeantwortungen, wie bei der zwölften .

Zwischen 6 - 15 % der Befragten gaben zu den fünf Einzelfragen keine Antwort. Der organisatorische und inhaltliche Verlauf der Tagungen vollzog sich zur Zufriedenheit der Teilnehmer. Die Aussagen sowohl der Bergbau - als auch der kirchlichen Referenten wurden in den vergangenen drei Jahren vor allem von denjenigen, die intensiv mit der GSA verbunden waren (z.B. Diskussionsleiter), kritisiert, weil sich die Aussagen wiederholten und neue Ausführungen vermißt wurden. Nach der Auswertung der Frage 12 scheint diese Kritik übertrieben zu sein. Hier zeigt sich deutlich der Unterschied zwischen denen, die sich mit solchen Fragen beschäftigen und anderen, die nicht die Zeit haben, sich mit dem gesellschaftlichen Prozeß und seinen Veränderungen auseinanderzusetzen. Was für den einen theoretisch durchdrungen und überholt, ist für die anderen noch unbekannt und daher neu. Die Zufriedenheit der Tagungsteilnehmer darf allerdings nicht allein als Maßstab für die Aussagen der Referenten angesehen werden, denn deren Unkenntnis könnte dazu verleiten, sich dem Bemühen zu entziehen, neue Erkenntnisse der Wissenschaften selbst zu erarbeiten und zu vermitteln. Dies dürfte in der heutigen Zeit Stillstand bedeuten und eine wichtige Aufgabe der GSA vernachlässigen, die Tagungsteilnehmer auf zukünftige gesellschaftliche Veränderungen geistig vorzubereiten.

Frage 13

Haben Sie für Ihre Berufsaufgaben Anregungen erhalten ?

0.	2	beantworteten diese Frage nicht
1:	53	....wesentliche Anregungen
2.	326	....brauchbare Anregungen
3.	199	....einige Anregungen
4.	35	....kaum Anregungen
5.	15	....keine Anregungen

Nach der Auswertung der Frage 13 schienen die Tagungen der GSA praxisnahe Themen zu behandeln. Nur 15 Bergleute bekamen nach eigenen Aussagen keine Anregungen für ihre Berufsaufgaben. Werden die 35 Antworten "kaum Anregungen" hinzugezählt, so dokumentieren dennoch über 9o % der Tagungsteilnehmer mit ihren Antworten die Praxisnähe der Tagungen. Zwischen den Positionen "brauchbare" und "einige" Anregungen gab es sechs Doppelantworten. Für diese Teilnehmer lag anscheinend zwischen den beiden Positionen kein so starker Unterschied, wie es die Reihenfolge unterstellen sollte. Diejenigen, die "wesentliche" bis "kaum" Anregungen erhalten hatten, sollten in der Zusatzfrage die Möglichkeit angeben, wie sich diese an ihrem Arbeitsplatz verwirklichen lassen.

a) Glauben Sie, daß Sie diese Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können ?
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

0. 2 beantworteten diese Frage nicht
1. 293 durch Gespräche mit nachgeordneten Mitarbeitern
2. 215 durch eigene Verhaltensänderung
3. 4 hat ja doch keinen Zweck
4. 172 Einführung neuer Führungsmethoden (z.B. Mitarbeitergespräch
5. 273 durch Gespräche mit Vorgesetzten
6. 252 durch Gespräche mit gleichgeordneten Mitarbeitern
7. 14 für diese Angelegenheit ist die Gewerkschaft/Betriebsrat zuständig
8. 1o6 es fehlen die Kontakte zu den Betriebsstellen, die etwas ändern können.

Von allen Beantwortungsmöglichkeiten wurde das Gespräch am häufigsten gewählt. Wenn das Gespräch mit dem nachge-

ordneten (293 Personen) und dem gleichgeordneten Mitarbeiter (252 Personen) angegeben wird, ist dies verständlich, da es für die Beteiligten sehr einfach ist, über diese Themen mit diesen Funktionsebenen der betrieblichen Hierarchie zu sprechen. Bedenklich scheint dagegen der sehr hohe Anteil derjenigen zu sein (273 Personen), die mit ihren Vorgesetzten diesbezügliche Gespräche führen wollen. Jeder Tagungsteilnehmer konnte während der eineinhalb Tage feststellen, daß die Wichtigkeit der Aussagen und die Güte der Argumente nicht von der Stellung in der betrieblichen Hierarchie abhängig war, sondern durch die Sachbezogenheit bewertet wurde. Losgelöst von der betrieblichen Atmosphäre, verschwanden auch die betrieblichen Rollenunterschiede. Der nach seiner betrieblichen Stellung als Vorgesetzter angesehene Tagungsteilnehmer zeigte sich als Kollege, der die gleichen Probleme und Schwierigkeiten wieder mit seinem Vorgesetzten hatte, dem gleichen Zwang ausgesetzt war und mit dem man sachlich über alle Probleme diskutieren und Lösungsmöglichkeiten gemeinsam erarbeiten konnte. Diese Erfahrung glauben einige in die betriebliche Praxis übertragen zu können. Durch das Gespräch mit dem Vorgesetzten hofft man vielleicht für die Probleme am Arbeitsplatz Lösungen zu finden, und sieht nicht, daß im betrieblichen Alltag Imponderabilien zu berücksichtigen sind, von denen die Tagungsarbeit der GSA frei ist. Der Verlauf der

einzelnen Tagungen scheint diese Gefahr in sich zu bergen, denn nach der Konzeption der Tagungen muß das Gespräch im Vordergrund stehen. Dieser Tatbestand scheint einem Teil der Tagungsteilnehmer so im Bewußtsein verhaftet zu sein, daß sie dem Einzelgespräch die überragende Bedeutung bei der Bewältigung der betrieblichen Konflikte zuweisen. Nur 172 Personen oder 28 % der Beteiligten haben während der Tagungen die Einsicht vermittelt bekommen - obwohl es zum Tagungsanliegen gehört -, daß Gespräche zwischen den Mitarbeitern zwar wichtig und notwendig sind, sie aber ohne Einführung neuer Führungsmethoden zu einer Veränderung des betrieblichen Führungsstils nicht beitragen können und man sich selbst für diese Veränderung einsetzen muß.

Die Auswertung des Beantwortungskataloges zeigt deutlich, daß die Mitarbeiter im Bergbau noch nicht der Resignation verfallen sind. Nur vier Bergleute halten eine Verbesserung der menschlichen Zusammenarbeit im Betrieb für nicht realisierbar. Nach den Antworten zu urteilen, will man diese Frage auch nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft oder des Betriebsrates legen. Hier scheint man sich selbst angesprochen zu fühlen und zeigt an der Lösung dieser Probleme eigenes Interesse. Allerdings scheint die eigene Verantwortung für einen Teil der Belegschaft (106 Personen - 17 % der Befragten) durch die Anonymität der Großorganisationen nicht mehr einsichtig zu sein. Man fühlt sich zu weit von den zuständigen Stellen entfernt, die in dieser Angelegenheit etwas ändern könnten. Diese Überlegungen und Ansichten dürfen

auch in Zukunft nicht unterschätzt werden. Zwar kann man aus den Beantwortungen noch keine tiefe Resignation herauslesen, aber bei einem Teil der Belegschaft scheint die eigene betriebliche Erfahrung zu der Überzeugung zu führen, "die da oben" sind allein für die Verhältnisse im Betrieb zuständig. In der Vergangenheit hat man es sicher versäumt, den Mitarbeitern das Gefühl zu geben, sie könnten die Voraussetzungen der menschlichen Zusammenarbeit mitbeeinflussen. Diesen Erkenntnissen entsprechend müßte die Gemeinsame Sozialarbeit Tagungsmodelle entwickeln, die den Betroffenen Möglichkeiten aufzeigen, stärker auf die Verhältnisse am Arbeitsplatz und im Betrieb Einfluß auszuüben.

Die Frage 14 sollte untersuchen, inwieweit das Selbstverständnis der GSA mit den Vorstellungen der Teilnehmer übereinstimmt.

Frage 14

Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau ? (Kommendearbeit)
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

0. 7 beantworteten diese Frage nicht
1. 3o die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen
2. 15 durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel zu bringen
3. 442 Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte mit den Betroffenen gemeinsam zu suchen
4. 334 den Menschen zu einem gesellschaftspoltischen Bewußtsein zu verhelfen
5. 12 auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen
6. 22 die Arbeitgeberseite zu unterstützen.

Es hätten sich Ansichten widerspiegeln können, die GSA versuche auf dem Gebiet der zwischenmenschlichen Bezie-

hungen mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat zu konkurrieren oder einseitig systemstabilisierend zu wirken, indem sie die Arbeitgeberseite unterstützt. Diese Möglichkeit wurde nur von einem sehr geringen Teil der Befragten unterstellt. Ebenso fand der verschiedentlich geäußerte Vorwurf, die GSA wolle mit ihrer Arbeit "die Kirche ins Spiel bringen" oder lenke von den wirklichen Problemen des Bergbaus ab, nicht die Zustimmung der Tagungsteilnehmer. Über zwei Drittel der Befragten haben nach Beendigung der Tagung das Anliegen der GSA gesehen in der Suche nach Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte mit den Betroffenen selbst. Diese auf den Tagungen gewonnenen positiven Einsichten in die Ziele der GSA stellen eine gewisse Verpflichtung dar. Die Tagungsteilnehmer sehen in der Kursarbeit nicht nur eine Diskussion im "luftleeren Raum", sondern erwarten auch eine Veränderung ihrer Situation im Betrieb, an der sie zwar außerhalb des Betriebes mitarbeiten, die aber im betrieblichen Alltag realisiert werden kann.
Ein weiteres Anliegen der GSA konnte den Teilnehmern deutlich gemacht werden. Obwohl bei einigen Tagungen die Zeit nicht mehr ausreichte, das zweite Referat vorzutragen, d.h. die Probleme des gesellschaftlichen Wandels explizit anzusprechen, wurde anscheinend die Gestaltung, Durchführung und der Verlauf der Tagung von den Teilnehmern als Beitrag zur gesellschaftspolitischen Bewußtbildung gewertet. Dieser Aspekt des Modells wird auch in Zukunft mit zu den wichtigen Aufgaben der GSA gehören müssen.

Bestärkt wird diese Überlegung durch die Auswertung der Frage 15, in der die Teilnehmer die Themen angeben sollten, die ihrer Meinung nach, noch zu wenig diskutiert worden waren. Beinahe ein Drittel baten um eine stärkere

Frage 15

Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

0. 78 beantworteten diese Frage nicht

1.	144	betrieblich/organisatorische
2.	242	betrieblich/zwischenmenschliche
3.	177	gesellschaftspolitische
4.	50	kirchlich/religiöse
5.	55	keine wurde ausreichend diskutiert.

Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Ob dieser Wunsch allerdings gleichmäßig durch die betrieblichen Funktionsebenen geht, soll gesondert untersucht werden.

Auf allen Tagungen wird der Behandlung der betrieblich/zwischenmenschlichen Fragen die meiste Zeit eingeräumt, trotzdem wurde diese Beantwortungsmöglichkeit von den meisten gewählt. (39 %) Die eigene Betroffenheit durch die immer wiederkehrenden Auseinandersetzungen mit diesen Fragen macht den Hinweis verständlich. Kirchlich/religiöse Themen kommen während des offiziellen Tagungsprogramms ganz selten zur Sprache. Trotzdem scheint dies nicht von den Tagungsteilnehmern als Mangel empfunden worden zu sein. Noch nicht einmal 10 % der Befragten äußerten den Wunsch nach einer stärkeren Beachtung dieser Fragestellung. Durch dieses Ergebnis wird die Annahme nach der Auswertung der Frage 6 erhärtet, daß

nur ein geringer Teil der Kursteilnehmer an kirchlich/religiösen Fragen besonders stark interessiert ist. Wenn ein größerer Anteil der Befragten zu den Tagungen der GSA gefahren wäre, um kirchlich/religiöse Themenstellungen zu diskutieren, hätten sie es mit großer Wahrscheinlichkeit in der Beantwortung der Frage 15 zum Ausdruck gebracht. Während 55 Befragte keine Frage als ausreichend diskutiert ansahen, gaben 78 Personen zu diesem Fragenkomplex keine Beantwortung. Unter Berücksichtigung der Fragestellung liegt die Vermutung nahe, daß diese Teilnehmer über die angeschnittenen Fragen hinaus keine Probleme mehr sehen. Dieses Votum könnte auch unter dem Aspekt der Tagungslänge abgegeben worden sein. Eindeutig läßt sich das allerdings nicht klären, aber der zweiten Vermutung ist wohl stärkeres Gewicht beizumessen; denn nur acht Befragte, von denen allein vier aus dem überfüllten Kurs "Der junge Mensch im Betrieb" am 3./4.3.1972 in Villigst kommen, geben in Frage 16 an, daß sie nicht noch einmal zu einem Kurs der GSA eingeladen werden möchten.

Frage 16

Würden Sie noch einmal an einer Tagung der Gemeinsamen Sozialarbeit teilnehmen wollen ?

1	beantwortete diese Frage nicht
615	ja
8	nein

Über 98 % würden noch einmal an einer Tagung der GSA teilnehmen wollen. Dieses Ergebnis ist noch bedeutungs-

voller, wenn man weiß, daß es auf fast allen Tagungen freitagsabends zu heftigen Diskussionen über folgendes Problem kommt: Die einzelnen Schachtanlagen regeln die Vergütung des Samstags für die Tagungsteilnehmer unterschiedlich. Einige bezahlen den Samstag als bezahlte Schicht, andere nur dann, wenn am Samstag auf der Anlage gearbeitet wird, und ein dritter Teil erwartet von ihren Mitarbeitern, daß sie den Samstag ohne Bezahlung "in den Dienst der Sache stellen". Die unterschiedlich gehandhabte Vergütung des Samstags führt verständlicherweise zu starken Verärgerungen bei den Beteiligten. Um so erstaunlicher, daß es nicht in der Beantwortung der Frage 16 zum Ausdruck kommt.

Mit der letzten Frage, in der um eine Stellungnahme zur GSA gebeten wurde, war eine gewisse Kontrollfunktion verbunden, in der vorher abgegebene Stellungnahmen überprüft werden sollten. Übereinstimmend mit der Auswertung der Frage 13 a kann man bei den Befragten kein resignierendes Verhalten feststellen. Nur 26 Personen meinen, "es wird leider nur geredet". Mit der Beantwortung zur

Frage 17

Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur Gemeinsamen Sozialarbeit Stellung nehmen ?

0.	---	
1.	26	es wird leider nur geredet
2.	19	für die angesprochenen Probleme sind andere Gruppen da, wie z.B. Gewerkschaft/Betriebsrat
3.	195	Lösungsmöglichkeiten müßten konkreter erarbeitet werden
4.	288	die Tagungsergebnisse müßten im Betrieb behandelt werden
5.	89	man konnte sich mal richtig aussprechen
6.	230	diente vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch
7.	48	eigene Stellungnahmen (bitte schriftlich)

.....

Frage 14 deckt sich die Stellungnahme zur Frage 17, daß von einem verschwindend geringem Anteil die Gewerkschaft/Betriebsrat für die angesprochenen Probleme als zuständig

angesehen wird. Nach den Aussagen der Teilnehmer erfüllt oder müßte die GSA zwei Funktionen erfüllen. Der Erfahrungsaustausch ist sicher ein wichtiger und notwendiger Bestandteil der Tagungsarbeit und wird auch von den Tagungsteilnehmern gesehen und anerkannt. Auf der anderen Seite erwartet man ein gewisses "feed-back" zum Betrieb. Man möchte nicht nur, darauf deuten die Ergebnisse hin, im außerbetrieblichen Bereich die Probleme diskutieren dürfen, sondern hofft auf Rückwirkungen in die betriebliche Praxis. Die Zahl der Mitarbeiter, die sich auf den Tagungen "nur einmal richtig aussprechen wollen", macht knapp 15 % aus und hat sicher abnehmende Tendenz. Wer im einzelnen darin noch die Aufgabe der Tagungsarbeit sieht, soll besonders untersucht werden. Eine eigene Stellungnahme wurde von 48 Bergleuten abgegeben. Ca. 5o % von ihnen machten Verbesserungsvorschläge für den organisatorischen Ablauf der Tagungen. So war einigen die Tagungsdauer zu kurz, die Themen zu undifferenziert, für einige war die Zusammensetzung der Kurse zu verbessern und die Tagungsleitungen in einigen Fällen nicht straff genug. Eine kleine Anzahl forderte die Umsetzung der Tagungsergebnisse in den betrieblichen Alltag. Weitere Einzelaussagen reichten von der Bitte, auch den Vorstand der Ruhrkohle AG einzuladen, bis zur Feststellung, die leitenden Angestellten würden sowieso nicht "ihr wahres Gesicht zeigen."

rage 18
Nehmen Sie bitte kurz Stellung zu folgendem Thema:
Meine persönliche Meinung zur Erwachsenenbildung für Bergbaubeschäftigte:

41o	gaben eine Stellungnahme ab
214	beantworteten diese Frage nicht

Wie schon erwähnt, litt die Beantwortung der Frage 18 sehr stark unter dem Zeitdruck, unter dem einzelne Tagungsteilnehmer standen. 41o Bergleute äußerten sich zu diesem Thema, wobei die Ausführungen nur einen Satz, einige Zeilen oder eineinhalb Seiten (Rückseite des Fragebogens wurde mitbenutzt) umfassten. Zu dem Thema wurde von 214 Personen nichts ausgesagt. Neben dem Zeitdruck, der für die Nichtbehandlung eine Rolle gespielt haben mag, werden sich auch andere Gründe ausschlaggebend gewesen sein. Ein bestimmter Prozentsatz der Befragten konnte sich sicher nichts unter diesem Thema vorstellen, anderen wird es schwer gefallen sein, etwas schriftlich niederzulegen.

Läßt man die nur einmal vorkommenden Aussagen unberücksichtigt, so kann man die Ausführungen zu dem Thema über die Erwachsenenbildung in drei Gruppen einteilen. Beinahe 5o % der 41o Aussagen beschäftigten sich noch einmal mit der Gemeinsamen Sozialarbeit, wobei es ausnahmslos zu positiven Stellungnahmen kam. Allerdings wurde in diesen Darstellungen besonders häufig die Forderung erhoben, die Ergebnisse endlich einmal in der betrieblichen Praxis zu verwirklichen. Die zweite Gruppe (3o %) sah ausschließlich die betriebliche Weiterbildung als Erwachsenenbildung an. Auch in diesen Darstellungen wurde keine negative Stellungnahme vollzogen. Viele kaufmännische Angestellte forderten eine Gleichstellung mit dem Untertagebetrieb in der betrieblichen Weiterbildung. Ungefähr 2o % der Ausführungen subsumierten unter Erwachsenenbildung im Bergbau zwar auch die betriebliche Weiterbildung, verknüpfte sie aber

mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen und Fragen, die vordergründig außerhalb des Betriebsinteresses liegen könnten.

Zusammenfassung

Im dritten Teil des Fragebogens "Kursreflexion/Ergebnisaussage" kommt in den Beantwortungen der Teilnehmer deren positive Einstellung zum Anliegen der GSA zum Ausdruck. Die Anerkennung als gleichberechtigter Diskussionspartner, welcher betrieblichen Funktion man auch angehörte, die eigene Betroffenheit in den angesprochenen Themen, die offen geführte Diskussion und die Gesamtatmosphäre auf den Tagungen mögen die Gründe für das überraschende Ergebnis sein. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Sitation im Bergbau ist keine Resignation bei den Tagungsteilnehmern zu verspüren. Man zeigt sich entschlossen, an den Veränderungen der betrieblichen Verhältnisse mitzuwirken, glaubt allerdings , dies überwiegend durch Gespräche verwirklichen zu können. (Frage 13 a). Eine Verbesserung der Verhältnisse am Arbeitsplatz scheinen die Tagungsteilnehmer von der Gewerkschaft und vom Betriebsrat weder zu erwarten noch in Erwägung zu ziehen. Worin die Einstellung im einzelnen begründet ist, durch die eigene Erfahrung mit dem Betriebsrat, oder weil man diesen Gruppen andere Aufgaben zuordnet, wegen der Struktur des Fragebogens oder durch den Verlauf der Tagung selbst, kann nicht näher untersucht werden. Auch ist die Frage in diesem Zusammenhang unwichtig, ob diese

Einstellung durch die Anfangsphase der GSA zu erklären ist, als die der Mitbestimmungsseite nahestehenden Gruppen noch nicht an der Gemeinsamen Sozialarbeit beteiligt waren. Dies scheint den Tagungsteilnehmern nicht bewußt zu sein. (Frage 14). Von Bedeutung sind die Aussagen selbst ohne die Angaben der möglichen Gründe, denn die Gemeinsame Sozialarbeit muß es mit allen Mitteln verhindern, wenn sie ihr Anliegen verwirklichen will, als neutrale Größe angesehen zu werden, die in den betrieblichen Konfliktraum eingreifen und als "deus ex machima" Lösungsmöglichkeiten anbieten kann. Nur mit den in den Betrieben Einfluß ausübenden Gruppen kann sie gemeinsam zu einer Verbesserung der menschlichen Beziehungen beitragen. Um den Konkurrenzgedanken erst gar nicht aufkommen zu lassen, muß den Tagungsteilnehmern deutlich gemacht werden, daß sowohl die Arbeitgeber wie auch die IG Bergbau und Energie und der Betriebsrat mit zu den Beteiligten der GSA gehören.

C. Die kombinatorischen Untersuchungen

Bei der Auswertung der Fragebögen ergaben sich besonders interessante Teilergebnisse. Diese sollen in kombinatorischen Untersuchungen eingehender behandelt werden.
Bei einigen Fragestellungen soll festgestellt werden, ob die gewählten Beantwortungsmöglichkeiten vom Alter oder von der Stellung in der betrieblichen Funktionsebene abhängig sind. Ist z.B. die überraschend hohe Wahl der Beantwortungsmöglichkeit "Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert" durch eine Altersstufe oder durch eine bestimmte Gruppe in der betrieblichen Hierarchie hervorgerufen worden ? (Fragestellung 1).
Oder wer plädiert mehr für die Einführung neuer Führungsmethoden ? Ist die Entscheidung, die Veränderung im Betrieb eher durch organisatorische Prinzipien als durch Gespräche mit Vorgesetzten herbeizuführen, vom Alter abhängig ? Die vierte kombinatorische Untersuchung soll diese Frage näher erläutern. Ebenso wurde die Entscheidung der Teilnehmer für die fünfte und sechste Position der siebzehnten Frage nach Alter und Stellung im Betrieb untersucht. (Fragestellung 7)
Von welchen Gruppen der Betriebshierarchie wurde die Behandlung der gesellschaftlichen Fragen als zu gering empfunden, soll die fünfte kombinatorische Untersuchung zu lösen helfen.
Bei drei weiteren Untersuchungen soll der Frage näher nachgegangen werden, ob zwischen bestimmten Stellung-

nahmen unterschiedlicher Einzelfragen ein Zusammenhang besteht. Hat sich z.B. die Erwartungseinstellung vor Tagungsbeginn erkennbar bei denjenigen Teilnehmern verändert, die schon einmal an einer Tagung der GSA teilgenommen haben, oder werden die Antworten zum Anliegen und Ziel der GSA von dieser Gruppe mit einer anderen Tendenz als in der Gesamtbefragung abgegeben ? (Fragestellung 2). Erhalten die Befragten, die von menschlichen Problemen im Betrieb am meisten belastet werden, für ihre Berufsaufgaben besonders viele Anregungen durch die Tagungen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen ? Oder kann zwischen den menschlichen Belastungen im Betrieb und den Vorstellungen über das Anliegen und das Ziel der GSA ein Zusammenhang festgestellt werden ? (Fragestellung 3). Da die betrieblich-/menschlichen Beziehungen auf den Tagungen ausgiebig diskutiert werden, war es überraschend, daß 242 Befragte angaben, diese Fragen seien noch zu wendig diskutiert worden. Ist dieser Wunsch von der eigenen Betroffenheit durch menschliche Probleme im Betrieb zu erklären ? (Fragestellung 6). Für diese durch die Auswertung aufgeworfenen Fragestellungen soll in den anschließenden Kapiteln eine Antwort gefunden werden.

8 Wie war Ihre Einstellung, als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(Es können auch mehrere Punkte angekreuzt werden)

1.		Abwarten und Tee trinken
2.		So ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuchen
3.		Eigentlich überflüssig, will mir den Kram aber mal anhören.
4.		Denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist.
5.		Bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefaßt werden.
6.	351	Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert.
7.		Andere Überlegungen (bitte schriftlich angeben)

.....

Von den 351 Antworten wählten 219 diese Beantwortungsmöglichkeit allein.

Frage 4 Wie alt sind Sie ?

Gesamtbefragte		
43	23	unter 2o Jahre
45	27	zwischen 2o - 3o Jahre
18o	1o8	zwischen 31 - 4o Jahre
3o1	161	zwischen 41 - 5o Jahre
55	32	über 51 Jahre
	351	

Frage 3 Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zuzuordnen ?

Gesamtbefragte		
3o	14	Auszubildender
26o	187	Arbeiter
191	97	Angestellter
11	7	kaufm. Angestellter bis Gruppe 4
42	22	kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5
92	24	AT-Angestellter
	351	

1. Untersuchung bezüglich der Erwartungseinstellung der Befragten vor Tagungsbeginn in Abhängigkeit von Alter und Stellung im Betrieb

Von 56 % der Befragten ist die Einstellung vor Beginn der Tagung mit der Beantwortungsmöglichkeit "Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert " angegeben worden. Jeder Dritte (35 %) gab diese Aussage als einzige Stellungnahme an. Wodurch läßt sich dieser sehr hohe Wert der gewählten Beantwortungsmöglichkeit erklären ? Fühlt sich der Mitarbeiter des Bergbaus nur als "sachlicher Faktor" und nicht als "eigenständiges Wesen" behandelt, daß in die Organisationsentscheidungen der Vorgesetzten eingeht ? [1]
Ebenso scheint jeder Zweite seine Belange nicht genügend durch die Gewerkschaft oder den Betriebsrat vertreten zu sehen. Hat man sich schon so an diese Institutionen gewöhnt, oder ist Wolfgang Keller zuzustimmen, der von einem Entfremdungsprozeß zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern spricht, [2] und ist dieser Entfremdungs-prozeß auf das Verhältnis der Belegschaftsmitglieder zum Betriebsrat übertragbar [4] ? Den Antworten entsprechend müßte man diese Fragen bejahen, und man wird nicht der hoffnungsvollen Aussage [3] Ernst Bornemanns zustimmen

---

1) Harald Scheuplein, Die Aufgaben unternehmerischer Führungskräfte und ihre Förderung, Köln 1967, S. 47

2) Wolfgang Keller, Der moderne soziale Konflikt, Stuttgart 1968, S. 59

3) Ernst Bornemann, Betriebspsychologie, Wiesbaden 1967 S. 78

4) Peter Batram, Die innerbetriebliche Kommunikation, Berlin 1969, S. 211

können, daß sich grundsätzlich durch den Betriebsrat die Kommunikation zwischen den betrieblichen Funktionsebenen verbessert hat. Dies scheint sich in den Antworten der Befragten nicht widerzuspiegeln.
Vergleicht man die Ergebnisse der einzelnen Tagungsreihen in Tabelle Nr. 1, dann weichen mit einer Ausnahme die errechneten Prozentsätze nicht erheblich vom Wert des Gesamtergebnisses (56 %) ab. Nur die Verwaltungsangestell-

Tabelle Nr. 1

Tagungstyp	Untertage	Übertage	Junger Mensch	Verw. Angest.	Revier-steiger
1. Gesamtbefr.	277	125	1o3	78	41
2. Personen, die Frage 8 Abs. 6 beantwort.	162	76	58	33	22
3. Anteil von 2 zu 1	59 %	61 %	56 %	42 %	54 %

ten haben mit 42 % eine stärkere Abweichung zu verzeichnen. Und tatsächlich erleichtern ihre Arbeitsbedingungen eine Sozialintegration am Arbeitsplatz, denn ihr Arbeitsplatz ist nicht so starken Veränderungen unterworfen und ihre Arbeitskollegen wechseln nicht so häufig, wie in den anderen Bereichen des Bergbaus. Das dauernde Zusammensein im Büro löst einen sozialpsychologischen Prozeß aus und erleichtert die persönliche Kontaktaufnahme [1], die das Gefühl zu vermindern scheint, allein gegenüber den betrieblichen Institutionen zu stehen.

1) Ernst Bornemann, a.a. O. S. 112

Vom Alter scheint das Gefühl der Verlassenheit im Betrieb nicht abzuhängen. Alle Altersstufen liegen sehr nahe am erwarteten Wert von 56 %, wie man der zweiten Tabelle entnehmen kann. Somit unterscheiden sich die jüngsten Mitar-

Tabelle Nr. 2

Alter	unter 2o Jahre	2o-3o Jahre	31-4o Jahre	41-5o Jahre	über 51 Jahre
1. Grund-gesamth.	43	45	18o	3o1	55
2. Befragte, die sich für Frage 8 Abs. 6 entschieden haben	23	27	1o8	161	32
3. Anteil v. 2 zu 1	53 %	6o %	6o %	53 %	58 %

ter in diesen Überlegungen von den älteren. Das Gefühl des "Alleingelassenseins" scheint dennoch in sehr jungen Jahren zu beginnen.

Größere Abweichungen weist die Untersuchung der prozentualen Häufigkeit der Beantwortungen nach der Stellung in der betrieblichen Funktionsebene auf, wie aus der dritten Tabelle hervorgeht. Von den Auszubildenden

Tabelle Nr. 3

Betriebl. Funktion	Auszubild.	kfm.Angest. bis K 4	kfm.Angest. ab K 5	Arbeiter	Angestellte	AT-Angest.
1.Grundgesamtg.	3o	11	42	26o	191	92
2.Befragte mit Antworten zu Frage 8 Abs. 6	14	7	22	187	97	24
3.Anteil v. 2 zu 1	47 %	64 %	52 %	72 %	51 %	26 %

abgesehen, die in der betrieblichen Hierarchie einen Sonderstatus einnehmen, spiegelt sich in dem Ergebnis die Stellung in der betrieblichen Hierarchie wider. Je niedriger die Stellung des Einzelnen in der Hierarchie ist, um so höher ist das Vertrauen, das er in die Gemeinsame Sozialarbeit setzt. Beinahme drei Viertel der Arbeiter geben diese Beantwortungsmöglichkeit an, 64 % der kaufmännischen Angestellten bis K 4, die Hälfte der Angestellten und der kaufmännischen Angestellten ab K 5, aber nur ein Viertel der AT-Angestellten. Wenn man auch bei den AT-Angestellten den Anteil der Diskussionsleiter berücksichtigen muß, der mit großer Wahrscheinlichkeit diese Beantwortung nicht so häufig

gewählt haben dürfte, da die Diskussionsleiter die Möglichkeiten der GSA besser einschätzen können, ändert das nicht viel an dem allgemeinen Trend. Die Stellung in der Hierarchie scheint das Eigenwertgefühl zu heben und zur Stärkung des Selbstgefühls beizutragen.[1)]
Man fühlt sich weniger für die Lösung der eigenen Probleme auf andere Gruppen angewiesen, einige andere Probleme, wie mangelnde Anerkennung und mangelnde Sinnerfüllung der Arbeit, werden durch die Stellung in der Hierarchie und das sich daraus ergebende Ansehen gemindert.

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß es nicht eindeutig festzustellen ist, ob die Tagungsteilnehmer tatsächlich ihre Einstellung vor Beginn der Tagung angaben oder ihre Empfindungen nach Beendigung der Tagungen ausdrückten. Falls die zweite Vermutung zutrifft, wäre der sehr hohe Anteil aus der Gruppe der Arbeiter noch aus einem anderen Grunde verständlich. Folgt man Ernst Bornemann in der Einführung zu Alfred Adlers Individualpsychologie, daß die Grundproblematik des menschlichen Lebens ein Gefühl des Unterliegens ist, bis er "Anerkennung bei seinen Mitmenschen findet", [2)] so könnte sich dies bei einigen Arbeitern während der Tagung bewahrheitet haben.

---

1) Rolf Lückert, Konfliktpsychologie, München 1972, S. 19c

2) Ernst Bornemann in der Einführung zu Alfred Adlers Individualpsychologie, Hrsg. H. u. R. Ansbacher München 1972, S. 36

Denn nicht ihre Stellung in der betrieblichen Hierarchie war für ihren Sachbeitrag ausschlaggebend, sondern allein der Inhalt ihrer Aussage. Das dürfte nach den Erfahrungen im Betrieb nicht bedeutungslos für ihre Gefühlsqualitäten gewesen sein und somit ihre Beantwortung beeinflußt haben. Hierin zeigt sich auch, daß alle Überlegungen zur Verbesserung der menschlichen Zusammenarbeit ausgehen müssen von der Integration des Arbeiters als wirklichen Partner im Betriebsgeschehen.

Frage 7 Haben Sie vorher schon einmal an einem Kurs der Gemeinsamen Sozialarbeit teilgenommen ?

nein	ja
X	196

Wenn ja, an einem | zwei | drei | oder mehr Kursen

106	34	14	41

age 8 Wie war Ihre Einstellung, als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(Es können auch mehrere Punkte angekreuzt werden)

0. 8 beantworteten diese Frage nicht
1. 25 Abwarten und Tee trinken
2. 0 So ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuche
3. 2 Eigentlich überflüssig, will mir den Kram aber mal anhören.
4. 6 Denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist.
5. 60 Bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefaßt werden.
6. 99 Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmer
7. 41 Andere Überlegungen (bitte schriftlich angeben)

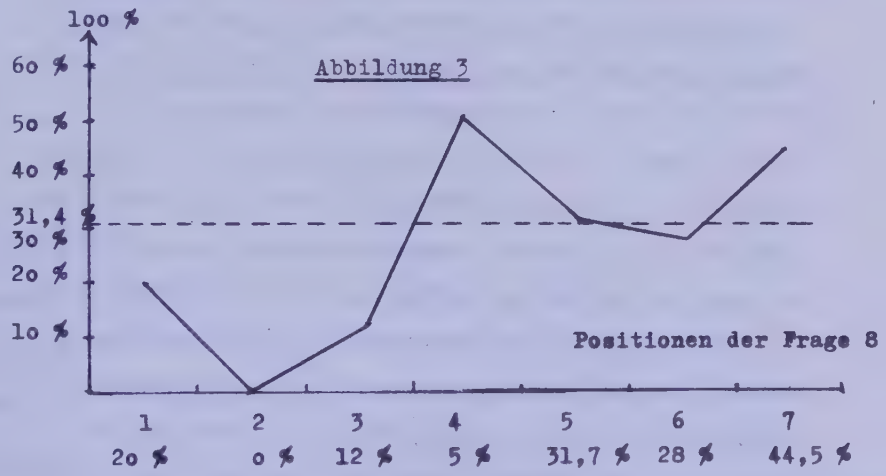
.....

age 14 Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau ? (Kommendearbeit)
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

0. 3 beantworteten diese Frage nicht
1. 7 die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen
2. 3 durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel zu bringen
3. 149 Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte mit den Betroffenen gemeinsam zu suchen
4. 109 den Menschen zu einem gesellschaftspoltischen Bewußtsein zu verhelfen
5. 5 auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen
6. 3 die Arbeitgeberseite zu unterstützen.

2. Welche Auswirkungen übt eine nochmalige Tagungsteilnahme auf die Einstellung der Teilnehmer vor der Tagung aus, und welche Veränderungen ergeben sich zu den Vorstellungen über Ziel und Anliegen der GSA

Setzt man die untersuchten Antworten der Tagungsteilnehmer mit der Gesamtbeantwortung zur achten Frage in Relation, ergibt sich jener Kurvenverlauf, der aus der dritten Abbildung zu ersehen ist. Prozentual weniger



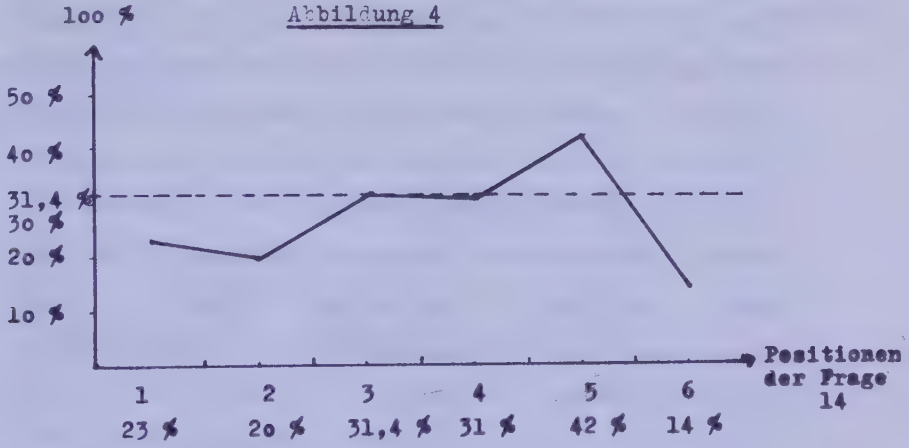
wurden die Antworten gewählt, die unterhalb der 31,4 %-Linie [1] liegen. Punkte oberhalb dieser Linie markieren die relativ häufiger abgegebenen Beantwortungen. Aus der Abbildung ist zu entnehmen, daß die vierte und siebte Beantwortungsmöglichkeit über dem erwarteten Wert liegen. Ein höherer Anteil eigener Überlegungen vor Tagungsbeginn (Position 7) ist durch mehrere Teilnahmen verständlich. Man hat konkretere Vorstellungen

1) 31,4 % der Teilnehmer haben mindestens an einem Kurs teilgenommen

über den möglichen Verlauf der Tagung, da schon Erfahrungen über die Themen der Diskussionen vorliegen. Der vierten Position dürfte wegen der absoluten Zahl von 12 Antworten nur eine geringe Bedeutung zukommen. Bei diesen Teilnehmern könnte sich eine gewisse Verärgerung über die Diskrepenz zwischen Tagungsergebnis und der Verwirklichung im betrieblichen Alltag widerspiegeln. Ebenso wird man aus den Ergebnissen der zweiten und dritten Position keine aussagefähigen Rückschlüsse ziehen können, da schon die ursprünglichen Stichproben sehr niedrig waren. Die erste Position, von der Höhe der ursprünglichen Stichproben her aussagefähiger, scheint von verhältnismäßig vielen Tagungsteilnehmern gewählt worden zu sein. Die Erfahrung mindestens einer Tagung hätte zu einem geringeren Anteil abwartender Haltungen führen müssen. Wahrscheinlich bezog sich diese Stellungnahme nicht so sehr auf die Tagung selbst, sondern auf die Themen, die man diesmal erwartete. Die fünfte und sechste Möglichkeit der Stellungnahme, die durch die Häufigkeit der Gesamtbeantwortungen und wegen ihrer Aussagen für die Untersuchung am interessantesten ist, gibt für die fünfte Position genau das gleiche Verhältnis zur Gesamtbefragung wieder. Somit hat sich durch eine vorherige Teilnahme weder eine positive noch negative Einstellung ergeben. Bei der Wahl "Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert", kann man eine, wenn auch geringe, Abweichung feststellen. Die Abweichung könnte durch die Diskussionsleiter verursacht worden sein, die von ihrer Stellung und von ihren Aufgaben innerhalb der GSA nicht zu solchen Aussagen neigen dürften,

die aber innerhalb der Tagungswiederholer einen relativ hohen Anteil ausmachen. Andernfalls müßte man dieses Ergebnis als erste Anzeichen der Enttäuschung gelten lassen. Im Wiederholungsfall fährt ein Teil nicht mehr mit so hohen Erwartungen zu der Tagung, da die Unterschiede zwischen den erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten und deren Verwirklichung im betrieblichen Alltag erkannt wurden. Die Voraussetzungen scheinen allerdings für solch eine Aussage zu unsicher. Für die am häufigsten

Abbildung 4



gewählte dritte und vierte Antwortsmöglichkeit der vierzehnten Frage treffen die oben angeführten Überlegungen ebenfalls zu. Es lassen sich keine Unterschiede in der Beantwortung zwischen Erstteilnehmern und Mehrfachteilnehmern feststellen. Die dritte Beantwortungsmöglichkeit stimmt mit dem erwarteten Wert genau überein,

und die abgegebenenen Antworten zur vierten Position liegen nur mit 0,4 P. unter diesem Wert.
Dieses Ergebnis erhärtet die Vermutung, daß die Abweichung in der achten Frage wahrscheinlich durch die Stellungnahmen der Diskussionsleiter hervorgerufen wurde.
Die starke Hoffnung, die aus der sechsten Beantwortungsmöglichkeit der achten Frage klingt, wird nicht von den Diskussionsleitern nachvollzogen werden können, sicher aber die dritte und vierte Position der vierzehnten Frage, da sie den Intentionen der Gemeinsamen Sozialarbeit entsprechen. Ebenfalls haben die vom Selbstverständnis der GSA betrachteten negativen Beantwortungsmöglichkeiten für den Kurvenverlauf nur eine geringe Aussagekraft. Wegen des geringen Anteils an den Stichproben können ein bis zwei Aussagen das Gesamtbild der Kurve verändern. Nur eine Aussage weniger in der fünften Beantwortungsmöglichkeit würde den bisherigen Punkt der Kurve in die Nähe der 31,4 %-Linie verlegen.
Das Anliegen und das Ziel der GSA werden somit von den Tagungsteilnehmern zum größten Teil schon nach einem Kurs erkannt. Durch eine Wiederholung der Tagung wird dieser Anteil nicht erhöht, wobei von den Teilnehmern mehr der betriebsbezogene Aspekt als das Bemühen um eine gesellschaftspolitische Bewußtseinsbildung gesehen wird.

Frage 5 Welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?

		technische
		organisatorische z.B. Transportfragen
3.	309	menschliche = 50 %
		Sicherheitsfragen

14 Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau ? (Kommendearbeit)
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

0.	1	beantwortete diese Frage nicht
1.	12	die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen = 4o %
2.	4	durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel zu bringen 27
3.	234	Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte mit den Betroffenen gemeinsam zu suchen = 53 %
4.	183	den Menschen zu einem gesellschaftspoltischen Bewußtsein zu verhelfen = 52 %
5.	4	auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen = 33 %
6.	6	die Arbeitgeberseite zu unterstützen. = 27 %

13 Haben Sie für Ihre Berufsaufgaben Anregungen erhalten ?

0.	-		
1.	33	....wesentliche Anregungen	= 62 %
2.	171	....brauchbare Anregungen	= 53 %
3.	94	....einige Anregungen	= 47 %
4.	1o	....kaum Anregungen	= 29 %
5.	1	....keine Anregungen	= 7 %

309

3. a) **Besteht ein Zusammenhang zwischen den menschlichen Belastungen im Betrieb und den Vorstellungen über das Ziel und das Anliegen der GSA ?**

Beinahe jeder zweite Teilnehmer fühlt sich in den Betrieben durch menschliche Probleme am meisten belastet. Was der einzelne Tagungsteilnehmer unter menschlichen Problemen subsumiert hat, kann nicht eindeutig festgelegt werden. Verschiedene Erklärungsmöglichkeiten bieten sich für diese Begriffsbestimmungen an. So könnten die mangelnde Erkennung in der An-

Gruppe, die Streitigkeiten mit dem Vorgesetzten und die Nichtberücksichtigung bei einer Beförderung ebenso gemeint sein,wie die empfundene Uninformiertheit über das Betriebsgeschehen oder die Auseinandersetzungen mit anderen betrieblichen Funktionsträgern. Eben diese Themen gehören zu den Problemkreisen, die während der Tagungen behandelt werden. Somit könnten die Erwartungen der Teilnehmer besonders erfüllt worden sein und sich ihre Zufriedenheit in der Stellungnahme zu dem Anliegen und dem Ziel der GSA niederschlagen. Aus der Berechnung der

Tabelle Nr. 4

Beantwortungsmöglichkeiten	1	2	3	4	5	6
1.Anzahl der Gesamtantworten der Frage 14	3o	15	442	354	12	22
2.Anzahl derjenigen, die menschliche Probleme angaben	12	4	234	183	4	6
Anteil 2 : 1	4o %	27 %	53 %	52 %	33 %	27 %

vierten Tabelle geht hervor, daß tatsächlich die Aussagen über das Selbstverständnis der GSA von diesen Teilnehmern mit 53 % und 52 % häufiger gewählt worden sind, als man nach dem errechneten Prozentsatz von5o hätte erwarten können. Zwar scheint dieser höhere Anteil von 3 P.und 2 P. keine besondere Aussagekraft zu besitzen, berücksichtigt man aber die absolute Höhe der angekreuzten Beantwortungsmöglichkeiten, so dürfte diesem Ergebnis eine größere Bedeutung beizumessen sein. Bei den negativen Beantwortungsmöglichkeiten (1, 2, 5, 6) zeigt sich die positive Einstellung dieser Teilnehmer mit größerer Deutlichkeit.

Diese Beantwortungsvorgaben mit negativem Aspekt wurden weit weniger als erwartet von den Teilnehmern gewählt. Mit dem χ^2 Test [1] soll nun untersucht werden, inwieweit diese Werte nicht zufällige Abweichungen von einer anderen, theorestisch bekannten Verteilung sind:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$ wobei o, die beobachtete Häufigkeit und e die erwartete Häufigkeit ist.

Tabelle Nr. 5

o	12	4	234	183	4	6
e	15	7,5	221	177	6	11
o - e	3	3,5	13	6	2	5
$(o-e)^2$	9	12,25	169	36	4	25

$$\chi^2 = \frac{9}{15} + \frac{12,25}{3,5} + \frac{169}{221} + \frac{36}{177} + \frac{4}{6} + \frac{25}{11}$$

$$\chi_2 = \frac{531}{885} + \frac{3078,4}{885} + \frac{676}{885} + \frac{180}{885} + \frac{590}{885} + \frac{2012,5}{885} = 7,98$$

Beim Ablesen der Wahrscheinlichkeit für einen bestimmten χ^2 muß berücksichtigt werden, wieviele Einzelhäufigkeiten miteinander kombiniert wurden. In der vorliegenden Untersuchung wurden maximal vier Beantwortungen gewählt, verteilt über sechs Beantwortungsmöglichkeiten. Die Zahl der Freiheitsgrade ist daher 6 - 1 = df 5. Nach der χ^2-Tabelle liegt der errechnete χ^2 zwischen 10 und 50 % Wahrscheinlichkeit. [2] Damit ist bei rund 25 % aller Stichproben

1) E. Mittenecker, Planung und statistische Auswertung von Experimenten, Wien 1971, S. 43 f

2) E. Mittenecker, a.a.O. S. 204

die mit demselben Untersuchungsmaterial durchgeführt werden, mit einer mindestens so großen Abweichung von der erwarteten Gleichverteilung zu rechnen.

3. b) Sind die Erwartungen der mit menschlichen Problemen b elasteten Teilnehmer in Bezug auf ihre Brauchbarkeit erfüllt worden ?

Bei der kombinatorischen Untersuchung der fünften mit der dreizehnten Frage könnte die Beantwortung durch eine Doppelmotivation affiziert worden sein. Unter der in der fünften Frage angegebenen Problemstellung werden die Teilnehmer zu den Tagungen der GSA mit der Erwartung gekommen sein, daß diese Fragestellung auch behandelt wird. Wenn ein Kurs entsprechend ihren Erwartungen verläuft, werden sie es durch die entsprechenden Beantwortungsmöglichkeiten in der dreizehnten Frage honoriert haben:

Tabelle Nr. 6

Grad der Anregungen:	wesentliche	brauchbare	einige	kaum	keine
1. Antworten aller Teilnehmer	53	326	199	35	15
2. Antworten der Befragten, die die Beantwortungsmöglichkeit der Frage 5 Abs. 3 wählten	33	171	94	1o	1
Anteil von 2:1	62 %	53 %	47 %	29 %	7 %

Wie aus der sechsten Tabelle Absatz 3 zu ersehen ist, wird der erwartete Wert von 5o % im positiven Bereich

stark überschritten und weist zur negativen Aussage hin eine immer größer werdende Unterschreitung auf.
Danach scheint das Programm der Tagungen den Teilnehmern, die sich durch menschliche Probleme im Betrieb besonders belastet fühlen, für deren Berufsaufgaben mehr Anregungen zu vermitteln als den übrigen Teilnehmern.
Mit dem χ^2 Test soll wiederum geprüft werden, ob es sich dabei nicht um eine zufällige Abweichung von einer theoretisch bekannten Verteilung handelt.

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$

e = Anzahl der gewählten Gesamtantworten jeder Position durch 2 geteilt, da 5o % der Teilnehmer Frage 5 Abs. 3 als Antwort gewählt hatten.

Tabelle Nr. 7

o	33	171	94	1o	1
e	26,5	163	99,5	17,5	7,5
o-e	6,5	8	5,5	7,5	6,5
$\frac{(o-e)^2}{e}$	42,5	64	3o,25	56,25	42,5

$$\chi^2 = \frac{42,5 \times 6,15}{163} + \frac{64}{163} + \frac{3o,25 \times 1,64}{163} + \frac{56,25 \times 9,32}{163} + \frac{42,5 \times 21,73}{163}$$

$$\chi^2 = \frac{261,4}{163} + \frac{64}{163} + \frac{49,6}{163} + \frac{524,2}{163} + \frac{923,7}{163} = 11,184$$

Aus der χ^2 - Tabelle ergibt sich bei df = 4 für diesen Wert von 11,184 eine Wahrscheinlichkeit, die zwischen 2 - 3 % liegt d.h., daß unter 2 - 3 % aller Stichproben, die aus 3o9 auf 5 Klassen aufgeteilten Häufigkeiten

bestehen, keine größere Abweichung von der erwarteten Gleichverteilung aufweist. Dieses als signifikant anzusehende Resultat verdeutlicht, daß bei unendlich wiederholten Stichproben mit demselben Untersuchungsmaterial zu rechnen ist, daß die von menschlichen Problemen im Betrieb Belasteten durch die Tagungen der GSA für die Berufsaufgaben besondere Anregungen erhalten.

Glauben Sie, daß Sie diese Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können ?
(Es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

		durch Gespräche mit nachgeordneten Mitarbeitern
		durch eigene Verhaltensänderung
		hat ja doch keinen Zweck = 27 %
4.	166	Einführung neuer Führungsmethoden (z.B. Mitarbeitergespräch)
5.	272	durch Gespräche mit Vorgesetzten = 44 %
		durch Gespräche mit gleichgeordneten Mitarbeitern
		für diese Angelegenheit ist die Gewerkschaft/Betriebsrat zuständig
		es fehlen die Kontakte zu den Betriebsstellen, die etwas ändern können.

Frage 4 Wie alt sind Sie ?

4		5			Gesamtbefragte
6	(14%)	26	(6o%)	unter 2o Jahre	43
11	(2o%)	22	(5o%)	zwischen 2o - 3o Jahre	45
57	(32%)	76	(42%)	zwischen 31 - 4o Jahre	18o
79	(26%)	129	(43%)	zwischen 41 - 5o Jahre	3o1
13	(24%)	19	(34%)	über 51 Jahre	55
166		272			

Die Prozentzahlen geben das Verhältnis von Gesamtbefragten zu denjenigen an, die die 4. oder 5. Position gewählt haben.

Frage 3 Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zuzuordnen ?

4		5			Gesamtbefragte
5	(17%)	2o	(66%)	Auszubildender	3o
7o	(27%)	134	(49%)	Arbeiter	26o
56		64		Angestellter	191
2	(28%)	8	(36%)	kaufm. Angestellter bis Gruppe 4	11
1o		16		kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5	42
23	(26%)	3o	(33%)	AT-Angestellter	92
166		272			

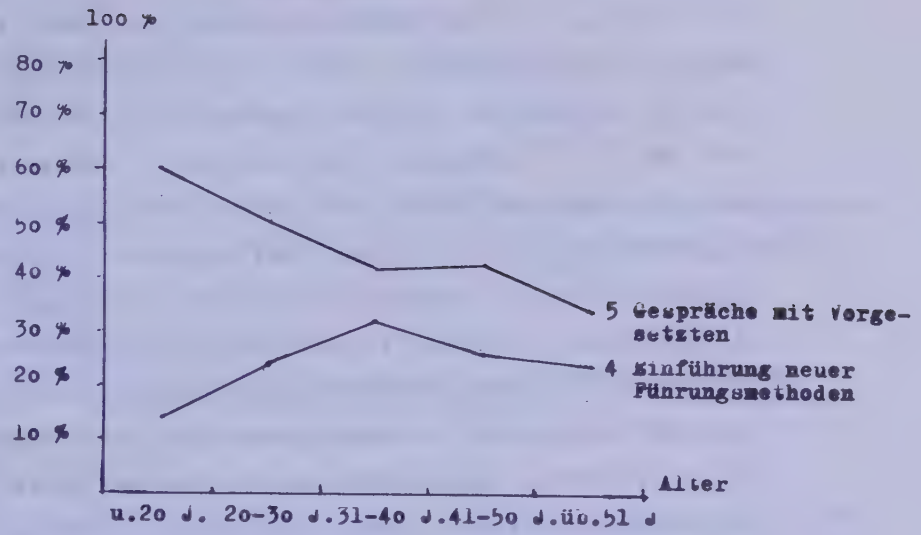
4. Besteht ein Unterschied zwischen Alter und Stellung im Betrieb und den Aussagen, die erhaltenen Anregungen durch Einführung neuer Führungsmethoden oder durch Gespräche mit dem Vorgesetzten am Arbeitsplatz verwirklichen zu können ?

Wie aus der Auswertung der Frage 13 a hervorgeht, glauben bedeutend mehr Teilnehmer (44 %), durch Gespräche mit dem Vorgesetzten eine Veränderung der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz verwirklichen zu können. Nicht einmal jeder Dritte (27 %) meint, daß dies durch die Einführung neuer Führungsmethoden erreichbar sei. 72 Befragte oder 12 % der Tagungsteilnehmer entschieden sich für beide Möglichkeiten. Obwohl die Referate der kirchlichen Mitarbeiter die Notwendigkeit der Veränderung der Führungsmethoden hervorheben, scheint dennoch der Eindruck über den Verlauf der Tagung selbst, die Teilnehmer das Gespräch mit dem Vorgesetzten bevorzugen zu lassen. An anderer Stelle wurde als möglicher Grund die Feststellung der Teilnehmer während der Tagung genannt, im Gespräch zu gemeinsamen Ergebnissen ohne Unterschied der betrieblichen Funktion zu gelangen. Die eigene Erfahrung scheint die Teilnehmer stärker zu affizieren, als die Ausführungen der kirchlichen Mitarbeiter.

Tabelle Nr. 8

Alter	unter 2o J.	2o-3o J	31-4o J	41-5o J. ü. 51 J
a) Gesamtbefragte einer Altersgr.	43	45	18o	3o1	55
b) Anzahl der gewählten Antworten von Frage 13 a Abs. 4 + 5	6/26	11/22	57/76	79/129	13/19
Anteil von b : a in Prozents.	14/6o	24/5o	32/42	26/43	24/34

Abbildung Nr. 5



Im ersten Teil des Kurvenbildes für beide Aussagen kann man deutlich die höhere Bedeutung erkennen, die die jüngeren Tagungsteilnehmer dem Gespräch mit dem Vorgesetzten gegenüber der Einführung neuer Führungsmethoden einräumen. Vielleicht kommen in den Aussagen nicht nur die Anregungen, die man erhalten hat, zum Ausdruck, sondern auch die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten, diese Anregungen in die betriebliche Praxis umzusetzen. Tatsächlich dürften diesen Gruppen nach den herkömmlichen Vorstellungen den geringsten Einfluß haben, von sich aus die Einführung neuer Führungsmethoden anzuregen. Die Problematik, die mit dieser Vorstellung zusammenhängt, soll später noch einmal aufgegriffen werden. Dagegen zeigt die Gruppe der 31 - 40 jährigen die höchste Bereitschaft zur Einführung neuer Führungsmethoden. Bis auf 10 Punkte haben sich die beiden Kurven dieser Altersgruppe einander genähert. Die

Bereitschaft, neue Führungsmethoden einzuführen, ließ gleichzeitig die Bedeutung des Gesprächs mit dem Vorgesetzten verringern. In den höheren Altersklassen nimmt die Wahl der Führungsmethoden wieder ab und erreicht bei den über 51 jährigen den gleichen prozentualen Anteil wie bei den 2o - 3o jährigen. Allerdings hat in dieser Altersstufe die Hofinung ebenso stark nachgelassen, durch das Gespräch mit dem Vorgesetzten etwas verändern zu können. Inwieweit dies als Resignation durch die Erfahrungen eines Arbeitslebens zu deuten ist, oder durch das bevorstehende Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erklärt werden kann, ist dem vorliegenden Untersuchungsmaterial nicht eindeutig zu entnehmen. Unterstellt man die Stellung in der betrieblichen Hierarchie als Qualifizierung der Befragten, so scheint ein Zusammenhang zu bestehen zwischen den unterschiedlichen Qualifikationen und der Bereitschaft, Gespräche mit dem Vorgesetzten zu führen oder neue Führungsmethoden einzuführen.

Tabelle Nr. 9

	Stellung im Betrieb	Auszubildender		Arbeiter		Angest.*		AT-Angest.	
1.	Gesamtbefragte einer betrieblichen Funktion	3o		26o		244		92	
2.	Zahl der Beantwortungen zur Frage 13 a Abs.4+5	5	2o	7o	134	68	88	23	3o
	Anteil von 2:1 in Prozentsätzen	17	66	27	49	28	36	26	33

* für diese Untersuchung sind alle Angestellten in einer Gruppe zusammengefaßt worden.

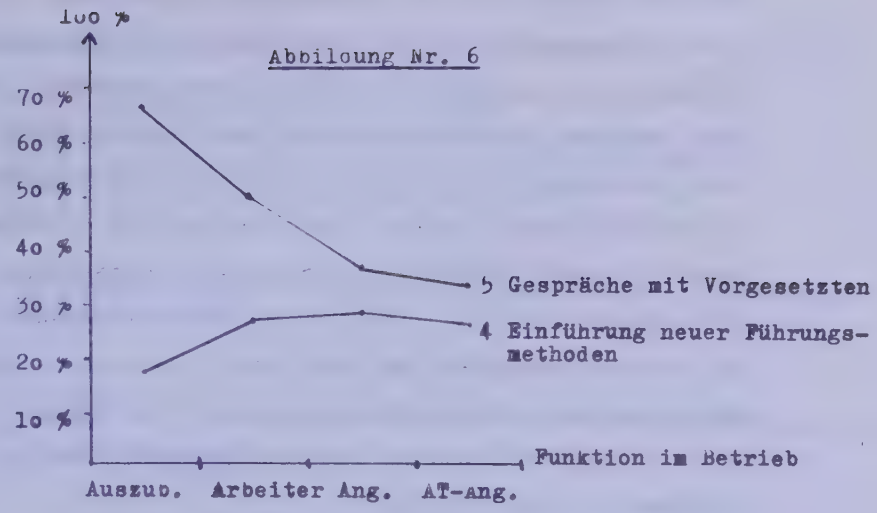


Abbildung Nr. 6

Wie man darüber hinaus dem Kurvenverlauf für die 5. Pos. der Frage 13 a entnehmen kann, verläuft der Anstieg der Kurve umso steiler, je niedriger die Stellung ist, die die Befragten in der betrieblichen Hierarchie einnehmen. Dieses Ergebnis könnte aus folgenden Gründen zustande gekommen sein: Je höher man in der Hierarchie steht,

1. umso größer ist die Abhängigkeit vom Vorgesetzten
2. umso ist die bessere Einsicht in die Notwendigkeit, mit den nachgeordneten Mitarbeitern nach neuen Führungsmethoden zusammenzuarbeiten. Mit einer Ausnahme scheint dies der Kurvenverlauf für die 4. Position der Frage 13 a in Abbildung Nr. 5 zu bestätigen.
3. Umso weniger eindrucksvoll war es, von höher gestellten Funktionsträgern während der Tagung als gleichberechtigter Partner anerkannt zu werden.

Der Kurvenverlauf für die Beantwortung "Einführung neuer Führungsmethoden" zeigt insofern ein interessantes Ergebnis, als die Arbeiter (27 %) es auch prozentual gesehen häufiger als die AT-Angestellten (26 %) angeben, diese Anregungen durch eine Veränderung der Führungsmethoden verwirklichen zu können. Zwar wird während der Tagung versucht, dieser Gruppe ihre eigenen Möglichkeiten zur Veränderung zu verdeutlichen, indem z.B. "von unten" das Mitarbeitergespräch gefordert wird, aber unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten im Betrieb wird man der Arbeiterschaft den geringsten Einfluß zubilligen.

Die niedrige Entscheidungsquote für die Einführung neuer Führungsmethoden der Gruppe, die von ihrer Stellung her den größten Einfluß ausüben könnte, scheint sehr bedenklich zu sein. Hierin wird man auch einen Ansatzpunkt für die zukünftige Tagungsarbeit sehen müssen. Sicherlich ist eine Veränderung der zwischenmenschlichen Beziehungen nicht allein durch Gespräche zwischen den verschiedenen Funktionsebenen im Betrieb zu erreichen, so wichtiger und notwendiger das persönliche Gespräch auch sein mag. Ohne die Veränderung der Führungsmethoden und deren organisatorischen Voraussetzungen wird man eine Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen nicht bewirken können. Die Veränderung selbst muß von der Bereitschaft aller Mitarbeiter des Bergbaus getragen werden. Sobald eine Gruppe in der betrieblichen Hierarchie nicht von der Notwendigkeit überzeugt ist, werden alle Versuche den Führungsstil zu verändern, scheitern müssen. In der Verdeutlichung dieser Problematik muß das Bildungsbemühen der Gemeinsamen Sozialarbeit in Zukunft liegen.

15 Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

	betrieblich/organisatorische
	betrieblich/zwischenmenschliche
177	gesellschaftspolitische (-28 % der Befragten)
	kirchlich/religiöse
	keine wurde ausreichend diskutiert.

Von den 177 Antworten wählten 107 Befragte diese Beantwortungsmöglichkeit allein.

Frage 3 Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zuzuordnen ?

Gesamtbefragte

30	12	Auszubildender = 40 %
260	53	Arbeiter = 20 %
191	65	Angestellter = 34 %
11	3	kaufm. Angestellter bis Gruppe 4 = 27 %
42	9	kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5= 21 %
92	35	AT-Angestellter = 38 %

5. Welche Gruppen der betrieblichen Funktionsebenen äußern den Wunsch nach gesellschaftspolitischen Fragestellungen

Im zweiten Referat wird von den kirchlichen Mitarbeitern indirekt auf gesellschaftspolitische Fragestellungen eingegangen. Den Tagungsteilnehmern soll in diesen Ausführungen die Notwendigkeit und die näheren Gründe für eine Veränderung des Führungsstils vermittelt werden. Auf zwei Tagungen für Verwaltungsangestellte, während dessen Verlauf es nach dem ersten Referat zu heftigen Diskussionen über den Zinn und Zweck der Gemeinsamen Sozialarbeit gekommen war, wurde vom Verfasser in einem abgeänderten

Referat der gesellschaftliche Prozeß selbst analysiert und von diesen Ausführungen her versucht, die Aufgaben der GSA zu begründen. Auswirkungen zeigten sich in den Einzeluntersuchungen dieser beiden Tagungen. Da ein ganzer Tag den gesellschaftspolitischen Fragen gewidmet war, wurde die gesellschaftspolitische Beantwortungsmöglichkeit der fünfzehnten Frage nur noch von zwei Teilnehmern gewählt. Bei vier befragten Verwaltungsangestellten-Tagungen dürfte der geschilderte Vorgang das Ergebnis der kaufmännischen Angestellten stark beeinflußt haben und den geringen Anteil am Gesamtergebnis dieser Untersuchung verständlich machen.

Der Wunsch nach gesellschaftspolitischen Fragestellungen von nur 28 % der Befragten scheint ein geringes Interesse anzudeuten. Dieses Ergebnis ist vor allen Dingen durch die größte Gruppe der Befragten, die Arbeiter, mit 53 Beantwortungen bestimmt worden. Nur 2o % der befragte

Tabelle Nr. lo

	Auszubildende	Arbeiter	Angest.	kfm.Angest. bis K 4	kfm.Ang. ab K 5	AT-An
1. Gesamtbefragte der einzelnen Funktionen im Betrieb	3o	26o	191	11	42	92
2. Anzahl der Befragten, die Frage 15 gewählt haben	12	53	65	3	9	35
Anteil von 2:1	4o %	2o %	34 %	27 %	21 %	38

Arbeiter, aber 34 % der Angestellten und 38 % der AT-Angestellten, hätten nach ihren Angaben mehr über gesellschaftspolitische Fragestellungen diskutieren wollen.

Danach scheint der Wunsch und das Bewußtsein für solche Themen von dem Ausbildungsstand abhängig zu sein.
Wenn auch wegen der geringen Grundgesamtheit die Gruppe der Auszubildenden für das Ergebnis dieser Untersuchung nicht genügend Aussagekraft besitzt, war der prozentual hohe Anteil derjenigen, die sich mit gesellschaftspolitischen Problemen befassen wollten, mit 4o % erstaunlich hoch. Die intensive Beschäftigung mit solchen Problemkreisen in allen Schultypen, die die Auszubildenden durchlaufen haben, scheint sich durch ein größeres Interesse für gesellschaftspolitische Fragen bei den Jugendlichen bemerkbar zu machen. Allein haben diese Beantwortungsmöglichkeit 1o7 Personen gewählt. Nur 17 % der Befragten glaubten also nach Beendigung der Tagung genügend über andere Themen diskutiert zu haben und hätten es gerne gesehen, wenn die gesellschaftspolitischen Fragestellungen größere Beachtung gefunden hätten. Dennoch sollten die Tagungen der GSA diese Fragestellungen intensiver berücksichtigen. Gerade die Teilnehmer aus der Arbeiterschaft, die eine überaus positive Einstellung zur Gemeinsamen Sozialarbeit zu erkennen gegeben haben, scheinen der Wichtigkeit dieser Themen noch keine größere Bedeutung beizumessen. Da sie aber ebenso vom gesellschaftlichen Prozeß betroffen werden, wie die anderen Gruppen der betrieblichen Hierarchie, sollte es die GSA als eine wichtige Aufgabe ansehen, den Arbeitern durch die Tagungsarbeit ein besseres Erkennen und Verstehen der gesellschaftlichen Umwelt zu vermitteln.

rage 15 Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

		betrieblich/organisatorische
2.	242	betrieblich/zwischenmenschliche
		gesellschaftspolitische
		kirchlich/religiöse
		keine wurde ausreichend diskutiert.

Frage 5 Welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?
Gesamtantworten

137	51	technische	= 38
191	69	organisatorische z.B. Transportfragen	= 3
109	149	menschliche	= 49
101	44	Sicherheitsfragen	= 44

6. Besteht eine Beziehung zwischen dem Wunsch, den betrieblich/zwischenmenschlichen Fragen noch mehr Zeit einzuräumen und den Angaben, daß menschliche Probleme im Betrieb am meisten belasten ?

Auf allen Tagungen werden die betrieblich/zwischenmenschlichen Beziehungen und die sich daraus ergebenden Probleme eingehend diskutiert. Dennoch gaben 242 Befragte (39 %) an, daß diese Fragen noch zu wenig besprochen wurden. Danach scheinen diesbezügliche Problemstellungen die Tagungsteilnehmer noch immer mehr zu interessieren als andere Themen, obwohl eineinhalb Tage ausgiebig über diese Problemkreise diskutiert wurde.
Aus der Gegenüberstellung der Tabelle 11 ergibt sich mit 49 % bei den menschlichen Belastungen ein Anteil, der um 10 % über dem erwarteten Wert von 39 % liegt. Die eigene Betroffenheit bei diesen Fragestellungen scheint den

Tabelle Nr. 11

Beantwortungsmöglichkeiten zur Frage 5	technisch	organisatorisch	menschliche	Sicherheitsfragen
Anzahl der gewählten Antworten zu Frage 5	137	191	309	101
Antworten, die von den Beantwortern der Frage 15 ebenfalls bei der Frage 5 gewählt wurden	51	69	149	44
Anteil 2 : 1	38 %	37 %	49 %	44 %

Wunsch der Teilnehmer verständlich zu machen. Ebenso fällt für diesen Personenkreis die höhere Belastung durch Sicherheitsfragen (44 %) auf. Dies ist insoweit einsichtig, als Probleme der Sicherheit zum größten Teil Menschen gefährden und daher sehr eng mit menschlichen Belastungen zusammenhängen. Die Belastungen durch technische (38 %) und organisatorische Probleme (37 %) liegen nur sehr knapp unter den erwarteten Werten. Damit scheint sich die Vermutung zu erhärten, daß die Befragten nicht immer eindeutig zwischen den technischen, den organisatorischen und den menschlichen Belastungen Stellung beziehen. Deshalb ist es möglich, daß von einem Teil der Teilnehmer die technischen oder organisatorischen Schwierigkeiten zunächst unter menschlichen Belastungen figurieren und erst in einer weiteren Spezifikation als technische und organisatorische Schwierigkeiten zum Ausdruck gebracht werden.

Dies allein erklärt noch nicht den hohen Anteil der menschlichen Belastungen. Vor allen Dingen wird die eigene Betroffenheit durch persönliche Erfahrungen und Vorkommnisse geprägt sein, die die Diskussion während der Tagungen nur schwer erfassen kann, da dann eher die allgemein interessierenden Probleme zur Sprache kommen und selten die Diskussionen durch Einzelfälle erweitert werden. Daher werden einige Teilnehmer das Gefühl gehabt haben, daß gerade ihre Fragestellungen nicht berührt wurden, die von anderen aber ausdiskutiert worden sind.

Mit dem χ^2 Test soll nun untersucht werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit man bei gleichem Untersuchungsmaterial mit diesem Ergebnis rechnen kann.[1)]

Tabelle Nr. 12

o	51	69	149	44
e	51	74	12o	39
o-e	o	5	29	5

$$\frac{(o-e)^2}{e} \quad \chi^2 = \frac{4o,5}{12o} + \frac{841}{12o} + \frac{77}{12o} = 7,98$$

Der errechnete Wert von 7,98 von χ^2 liegt bei df = 3 zwischen den Werten 7,815 und 9,837, das ist zwischen 2 und 5 %. Damit dürfte es sich bei dieser Untersuchung um eine signifikantes Resultat handeln.

---

1) E. Mittenecker a.a.O. S. 43

ge 17 Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur Gemeinsamen Sozialarbeit Stellung nehmen ?

		es wird leider nur geredet
		für die angesprochenen Probleme sind andere Gruppen da, wie z.B. Gewerkschaft/Betriebsrat
		Lösungsmöglichkeiten müßten konkreter erarbeitet werden
		die Tagungsergebnisse müßten im Betrieb behandelt werden
5.	89 (43) x	man konnte sich mal richtig aussprechen (=14 %)
6.	23o (43) x	diente vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch (=3o %)
		eigene Stellungnahmen (bitte schriftlich)

.....

x 43 Personen wählten beide Beantwortungsmöglichkeiten

Frage 4 **Wie alt sind Sie ?**

5.		6.		
7	4)	17	4)	unter 2o Jahre
5	3)	11	3)	zwischen 2o - 3o Jahre
22	8)	65	8)	zwischen 31 - 4o Jahre
51	(26)	118	(26)	zwischen 41 - 5o Jahre
4	2)	19	2)	über 51 Jahre
89	(43)	23o	(43)	

Frage 3 **Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zuzuordnen ?**

5.		6.		
5	2)	12	(2)	Auszubildender
55	(24)	97	(24)	Arbeiter
14	5)	62	(5)	Angestellter
1	o)	5	(o)	kaufm. Angestellter bis Gruppe 4
3	2)	14	(2)	kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5
11	(1o)	4o	(1o)	AT-Angestellter
23o	(43)	23o	(43)	

7. Besteht eine Beziehung zwischen dem Alter oder der Stellung im Betrieb und der Wahl der fünften und sechsten Position der Frage 17 als Stellungnahme zur Gemeinsamen Sozialarbeit ?

Nach Auswertung der Beantwortungen zur Frage 17 geben 14 % die Möglichkeit "man konnte sich mal richtig aussprechen" an, während 3o % der Befragten erklärten, daß die Tagung vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch diente. Von 7 % der Befragten wurden beide Möglichkeiten der Stellungnahme gewählt. Setzt man die Prozentzahlen von 14 und 3o mit den Altersklassen in Beziehung, könnte man eine gleiche Verteilung für die verschiedenen Altersklassen erwarten. Aus der Abbildung Nr. 7 kann man einen

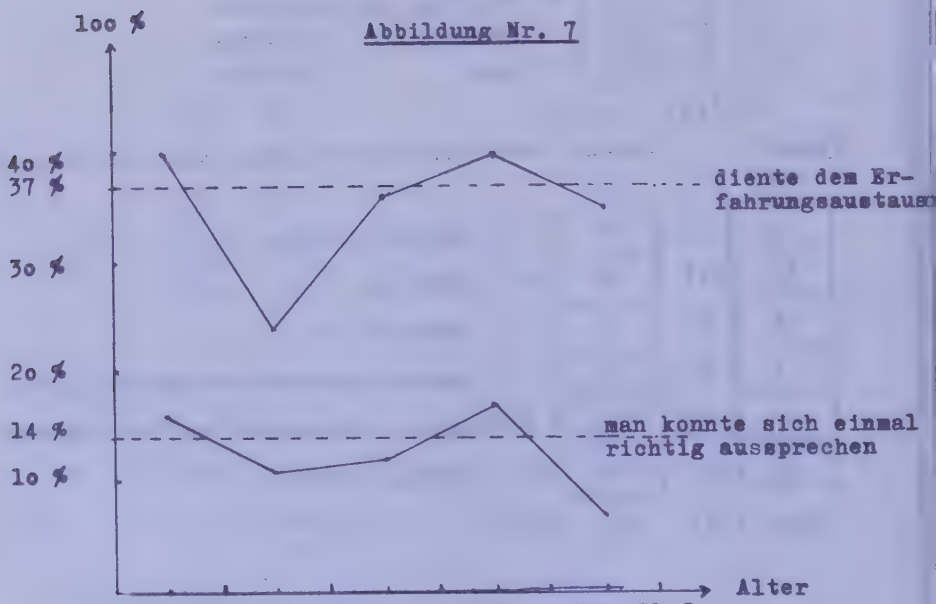


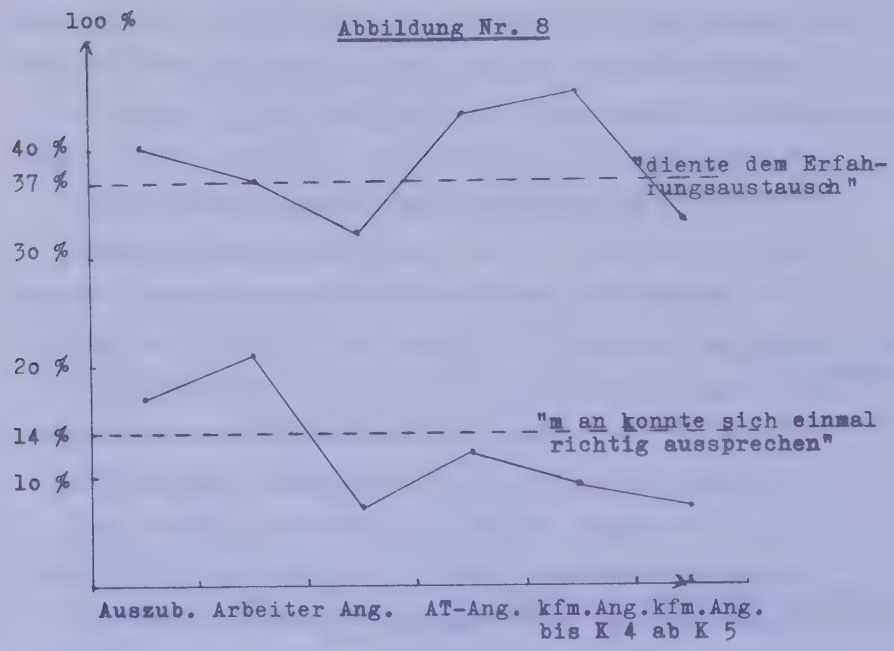
Abbildung Nr. 7

anderen als den erwarteten Kurvenverlauf entnehmen. Vergleicht man beide Kurven miteinander, so ergeben sich folgende Übereinstimmungen in den Kurvenverläufen: Die unter 2o jährigen neigen in ihrer Stellungnahme dazu, sowohl den Erfahrungsaustausch als auch die Möglichkeit sich auszusprechen im höheren Maße anzugeben, als erwartet werden konnte. Die Kurven fallen übereinstimmend bei den 2o - 3o jährigen unter die erwarteten Werte, um bei den 3o - 4o jährigen fast die erwarteten Werte zu erreichen und dann für die 41 - 5o jährigen ihren Maximalpunkt zu erlangen. Bei den über 51 jährigen fällt die Kurve wieder stark unter den erwarteten Anteil, wobei die Möglichkeit,"sich einmal ausreden zu können", noch weniger oft gewählt wurde als der "Erfahrungsaustausch". Hier scheint sich wieder einmal das nahende Pensionierungsalter auszuwirken. Weder der Erfahrungsaustausch, der dem Einzelnen Anregungen für seine Arbeit vermitteln könnte, noch "das von der Seele reden" scheint den älteren Mitarbeitern auf den Tagungen der GSA als Hilfe zu dienen, wobei es auffallend ist, wie stark die vierte Position "Man konnte sich einmal richtig aussprechen" gegenüber den anderen Altersklassen abfällt. In einem umgekehrten Verhältnis, wie das eben besprochene, stehen die Kurven der 2o - 3o jährigen zueinander in Beziehung. Überraschenderweise fällt hier der Wert für den Erfahrungsaustausch stärker ab als derjenige für das "Ausreden-können". Ob man dies mit einem überhöhten Selbstbewußtsein dieser Altersklasse in die eigene Leistungsstärke erklären kann,

die nicht dem Erfahrungsaustausch bedarf, scheint doch sehr fraglich, da es sich um eine verhältnismäßig kleine untersuchte Gruppe handelt.

Ferner ergeben die Werte aus dem χ^2 mit 2,788 für die fünfte und 2,782 für die sechste Beantwortungsmöglichkeit bei vier Freiheitsgraden, daß es sich um eine zufällige Abweichung von der Gleichverteilung handelt, da die Werte unter denen mit 5o % Wahrscheinlichkeit liegen.[1)]

Abbildung Nr. 8



Ø 14 %	~17 %	~21 %	~7 %	~12 %	~9 %	~7 %
Ø 37 %	~4o %	~37 %	~32 %	~43 %	~45 %	~33 %

1) Errechnet nach Mittenecker a.a.O. S. 2o4

Vergleicht man die Kurvenläufe für die untersuchten Beantwortungen, so fallen die Werte für die Auszubildenden und vor allen Dingen für die Arbeiter in der Kurve für das "Ausredenkönnen" auf. Mit ihren Tagungen scheint die GSA besonders einen Mangel der unterprivilegierten Gruppen in den Betrieben aufzugreifen. Für diese Gruppe scheint "das Gespräch", in dem man mit dem anderen Mitmenschen in Kontakt treten kann, zu den erwähnenswerten Ergebnissen zu zählen. Diesem Bedürfnis wird wahrscheinlich in den Betrieben des Bergbaus zu wenig Rechnung getragen. Ob darunter allein das "Dampfablassen" zu verstehen ist oder vielmehr die Anerkennung als gleichberechtigter Gesprächspartner gemeint war, läßt sich zwar nicht eindeutig belegen, wird aber vom Verfasser aus den Erfahrungen der Tagungsarbeit vermutet. Alle übrigen Gruppen blieben unter den erwarteten Werten. In der Abgabe ihrer Stellungnahme für den Erfahrungsaustausch erreichen die kaufmännischen Angestellten ab K 5 und die technischen Angestellten nicht einmal die erwarteten Werte. Vor allen von den technischen Angestellten hätte man einen höheren Anteil dieser Beantwortungen vermuten können, da der Erfahrungsaustausch für die Aufgaben im Betrieb für diese Gruppe am interessantesten sein müßte. Trotzdem scheinen die technischen Angestellten mehr die dritte und vierte Position gewählt zu haben, die eine stärkere Betriebsnähe der Gemeinsamen Sozialarbeit als Stellungnahmen anbieten.

Für den χ^2 Test wurden die Angestellten, die nur für eine bestimmte Aussagemöglichkeit getrennt untersucht werden sollten, zu einer Gruppe zusammengefaßt. Auf Grund des Ergebnisses des χ^2 Tests von o,578 bei drei Freiheitsgraden kann man sagen, daß die vorliegende Verteilung "über den Erfahrungsaustausch" kein signifikantes Resultat ist. Für die Beantwortungsmöglichkeit "Man konnte sich mal richtig aussprechen" ergab sich dagegen ein Wert von 7,277 χ^2. Dieser liegt in der Zeile für drei Freiheitsgrade zwischen den Werten 6,251 und 7,815, das ist zwischen 5 und lo %. Das bedeutet, daß etwa sechs bis sieben Prozent aller Stichproben mit denselben aufgeteilten Häufigkeiten wie die untersuchte, eine Abweichung von der erwarteten Gleichverteilung, die mindestens so groß ist, wie die in dieser Stichprobe beobachtete. Allerdings werden von den Sozialwissenschaftlern 5 % Wahrscheinlichkeit für die Verwerfung von Nullhypothesen als genügend angesehen. Somit handelt es sich auch hierbei nicht um ein signifikantes Resultat. Trotzdem wird man einen gewissen Trend unterstellen können, da dieser Wert dicht bei 5 % Wahrscheinlichkeit liegt.

8. Überlegungen aus den kombinatorischen Untersuchungen für die zukünftige Tagungsarbeit der GSA

Für die Abschlußüberlegungen zu den kombinatorischen Untersuchungen sollte man sich noch einmal das Ergebnis der fünften Frage vergegenwärtigen. Darin hatte sich herausgestellt, daß der überwiegende Teil der Tagungsteilnehmer der Stammbelegschaft zuzurechnen ist. Deren Aussagen, Vorstellungen und Einstellungen sollten auch unter diesem Gesichtspunkt gewertet und für die zukünftige Tagungsarbeit berücksichtigt werden.
Wenn auch die Möglichkeit zum Gespräch von den Teilnehmern dankbar honoriert wird, sollten die Bildungschancen, die durch die Tagungsarbeit der GSA erfolgen könnten, noch intensiver genutzt werden. Zwar äußerten sehr viele Tagungsteilnehmer selbst nach Beendigung der Tagungen den Wunsch, noch mehr über die betrieblich-zwischenmenschlichen Probleme diskutieren zu wollen, ob dieser Wunsch allerdings nicht durch die fehlenden Voraussetzungen und in einem mangelnden Problembewußtsein für gesellschaftspolitische Themen begründet ist, wird man nicht eindeutig beantworten können. Hier sollte die Gemeinsame Sozialarbeit mit ihrem Bildungsbemühen einsetzen. Auch denjenigen, die noch nicht die Abhängigkeit ihrer eigenen Situation von der gesellschaftlichen Umwelt erkannt haben, müßte die Gemeinsame Sozialarbeit die Zusammenhänge im gesellschaftlichen Prozeß transparenter machen. Die Hintergründe dieses Prozesses dürfen dabei nicht allein mit den notwendigen Veränderungen der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb in Verbindung

gebracht und erläutert werden. Wirtschaftspolitische und bildungspolitische Fragen, ja sogar Erziehungsfragen müßten den Tagungsteilnehmern unter dem Aspekt notwendig gewordener Veränderungen nähergebracht werden, weil ein Großteil der Tagungsteilnehmer von diesen Fragen in seiner Person und in seiner Familie stark betroffen wird und oft aus Unkenntnis nur verständnislos reagieren kann. Unter dem Gesichtspunkt des durchschnittlichen hohen Alters der Tagungsteilnehmer wird die Erläuterung der gesellschaftlichen Veränderungen als wichtig und als Hilfe für ein besseres Verstehen der Umwelt angesehen werden können.

Andererseits müßten die kirchlichen Referenten noch intensiver mit den Tagungsteilnehmern herausarbeiten, daß die Veränderungen der zwischenmenschlichen Beziehungen nur durch solche Führungsmethoden geschehen kann, die den gesellschaftlichen Bedingungen adäquat sind. Den höheren Funktionsebenen in den Betrieben muß eindeutig verständlich gemacht werden, daß alle Führungstechniken, mögen sie noch so psychologisch durchdacht und aufgebaut sein, ohne einen wirklichen Gesinnungswandel von den nachgeordneten Mitarbeitern doch bald durchschaut würden.[1)]

Dabei soll unter Gesinnungswandel folgendes verstanden werden: Den Arbeiter nicht nur als vollwertige und gleichberechtige Arbeitskraft zu akzeptieren, um ihn zu einer höheren Leistungsbereitschaft zu motivieren, sondern ihn als Mitarbeiter zu betrachten, durch dessen Leistungen die Überlebenschancen des Bergbaus ebenso

---

1) A. Oldendorf, Sozialpsychologie im Industriebetrieb, Köln 1970, S. 170

abhängen wie von den Anstrengungen der höchsten betrieblichen Funktionsebenen.

Außerdem müßten Tagungsmodelle entwickelt werden, die die Veränderung der Führungsmethoden in den Betrieben beschleunigen helfen. Soweit dem Verfasser bekannt, sind bisher alle Versuche, die Führungsmethoden zu verändern, von "oben nach unten" begonnen worden,[1] und dann, bevor sie bis "unten" vorgedrungen waren, im Sande verlaufen. In all diesen Modellen wird die Arbeiterschaft viel zu sehr als passives Element, das nur zu reagieren braucht, in das Kalkül einbezogen. Wahrscheinlich werden in dieser Einwegveränderung der Führungsmethoden manche Fehlschläge zu erklären sein. Man sollte einmal mit den Versuchen zur Veränderung auf beiden Seiten der betrieblichen Hierarchie beginnen. Die Arbeiter müßten von sich aus gewisse Führungstechniken fordern und ihre Vorgesetzten zu der Einführung neuer Führungsmethoden ermutigen. Dazu müßten ihnen allerdings erst einmal die Notwendigkeit und der Hintergrund der neuen Führungsmethoden verdeutlicht worden sein. Einige Vorgesetzte, die noch nach altbewährten Vorstellungen vorgehen, lassen ihre Einsicht in die Notwendigkeit, die Führungsmethoden zu verändern, erkennen; sie finden aber oft nicht die Zeit oder haben nicht den Mut neu zu beginnen, da sie von der Interessenlosigkeit ihrer nachgeordneten Mitarbeiter überzeugt sind, ohne deren wirkliche Bedürfnisse zu kennen.

---

1) R. Höhn, G. Böhme, Der Weg zur Delegation von Verantwortung im Unternehmen, Bad Harzb. 1969, S. 153-154, Stufenplan für die Vorbereitung auf die Umstellung des Führungsstils

Auf die oben beschriebenen Aspekte sollte die Gemeinsame Sozialarbeit in der zukünftigen Tagungsarbeit das Schwergewicht legen, wobei die bisherigen wichtigen Bestandteile der Tagungen, wie das gemeinsame Gespräch und der Erfahrungsaustausch, beibehalten werden sollten.
In den vergangenen 23 Jahren hat es die Gemeinsame Sozialarbeit immer verstanden, neue Gedanken, die in die Tagungsarbeit eingefügt wurden, nicht auf Kosten des schon lang Erprobten einzuführen, sondern beides zusammen als Synthese weiterzutragen.

III. Konsequenzen (psychologisch-soziologisch)

A Angebot einer Modellvorstellung

1. Die gesellschaftspolitischen Veränderungen als Begründung für die Modellvorstellung

Die heutige Zeit wird geprägt durch starke Veränderungen in den Wissenschaften, politischen Systemen und den sozialen Beziehungen. Dies geschieht nicht durch revolutionäre Sprünge, sondern vollzieht sich in einem fortwährenden Prozeß. Allerdings geschieht dies nicht gleichmäßig auf allen gesellschaftlichen Sektoren. Die Entwicklung geht in den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen in unterschiedlichem Tempo vor sich. Besonders für die Arbeitnehmerschaft unserer Gesellschaft haben sich entscheidende Veränderungen im zwanzigsten Jahrhundert ergeben.

Die Industriegesellschaften befreiten den Menschen vom Existenzkampf um das Lebensminimum und haben ihm die unmittelbare Lebensbedrohung genommen. Die physischen Faktoren können für den Menschen unserer Gesellschaft immer weniger als unvermeidliche Bedrohung angesehen werden.[1] Erst diese Umstände ermöglichen es ihm, sich anderen Dingen wie der Politik, der Bildung oder einem Hobby zuzuwenden. Er findet Zeit, sich mit sich selbst zu beschäftigen und über Dinge nachzudenken, die ihm in der Vergangenheit gar nicht ins Bewußtsein gekommen wären. Sein Lebensstandard ist erheblich gestiegen, und er kann sich Güter leisten, die früher nur

---

1) K.M. Bolte, Deutsche Gesellschaft im Wandel, Opladen 1967, S. 56

einer kleinen Oberschicht vorbehalten waren.

Der Demokratisierungsprozeß in der Bundesrepublik Deutschland verlangt nicht mehr den autoritätsgläubigen Untertanen, wie er noch bis Mitte dieses Jahrhunderts erwünscht war. Heute müssen die Verantwortlichen Sorge tragen, daß sich die Bürger zu mündigen Mitgliedern unserer Gesellschaft entwickeln können.
Das politische Geschehen vollzieht sich nicht mehr ohne Beteiligung der Bevölkerung, der Einzelne wird immer wieder aufgefordert, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Parteien, Gewerkschaften und andere politische Gruppen werben um die Arbeitnehmer und dabei besonders um die Arbeiterschaft, weil ohne deren Beteiligung kaum Einfluß im politischen Raum ausgeübt werden kann. So wird es im Gegensatz zu früher dem Arbeiter mehr und mehr ins Bewußtsein gerufen, daß es gerade auf seine Mitwirkung ankommt. Demokratie ist somit nicht nur ein politisches System, sie umfaßt ebenso eine Änderung der menschlichen Beziehungen [1] und trägt zum erhöhten Selbstbewußtsein des Einzelnen bei.
Darüber hinaus verlangt der sehr schnelle Anstieg der technischen Entwicklung den immer besser ausgebildeten und höher qualifizierten Arbeitnehmer. Flexibel muß er sich auf die immer wieder veränderten technischen und oragnisatorischen Bedingungen der Betriebe umstellen können.[2] Fort- und Weiterbildung sind notwendig, um

---

1) R. Dreikurs, Grundbegriffe der Individualpsychologie, Stuttgart 1971, S. 104

2) K.M. Bolte, Deutsche Gesellschaft ... a.a.O. S. 280

das einmal erlangte Wissen zu vervollständigen. Immer komplizierter und teurer werden die Aggregate, die der Einzelne bedienen muß, und immer größer und kostspieliger wird der Produktionsausfall, wenn er deren Bedienung nicht sachgerecht durchführt.

Früher stand der Arbeitende in einem patriarchalischen Abhängigkeitsverhältnis zu seinem Vorgesetzten. Alle Arten der Sozialversicherungen haben dieses Abhängigkeitsverhältnis stark vermindert. Die Institution des Betriebsrates hat dazu beigetragen, aus dem Untergebenen einen Sozialpartner zu machen. Damit fühlt er sich nicht mehr als Proletarier.[1] Er kann sich in der heutigen Zeit die Frage stellen: " Vor wem und als was will ich in meiner Gesellschaft etwas gelten ?" Er stellt damit die Vorbilder für seine Normen und sein Verhalten in Frage, "eine Freiheit, die er sich im Wohlfahrtsstaat eher leisten kann als in einer von Arbeitslosigkeit bedrohten Situation."[2] Kindergeld und Arbeitsförderungsgesetz haben dem Arbeitnehmer die Sorge um die Ausbildung seiner Kinder, wenn auch nicht ganz genommen, so doch wesentlich erleichtert. Er ist nicht mehr gezwungen, damit es "die Kinder einmal besser haben", in als ungerecht empfundenen Situationen im Betrieb zu schweigen und weiterzuarbeiten, um den Kindern eine gute Ausbildung zu ermöglichen. Bildung hat sich von einem Individualbedürfnis zu einem Kollektivbedürfnis gewandelt. Damit könnte dem Arbeitenden ein mögliches Motiv

---

1) H. Lehmann, Probleme der Menschenführung im modernen Arbeitsleben S. 108 in: Dialog über den Menschen Hrsg.: G. Zacharias, Stuttgart 1968

2) H. Biasch, Die Psychologie innerhalb der Vielfalt der Wissenschaften, in: Psychologische Rundschau, 19. Jahrgang, Göttingen 1968, S. 250

zu seiner Arbeit genommen worden sein.
Die Entwicklung des letzten Jahrhunderts hat sich in der Vergrößerung der sozialen Freiheitsgrade für den Einzelnen ausgewirkt:

1. durch eine zunehmende geistige Freiheit, wie durch die Demokratisierung des Bildungsprozesses und durch den Informationsfluß der Massenkommunikationsmittel,
2. durch eine größere politische Freiheit, wie durch den Abbau von Monopolen politischer Macht,
3. durch eine größere Freiheit in der Wahl des Lebensstils. Die abnehmende soziale Kontrolle in den Städten und die größere Freiheit in der Konsumwahl durch die Einkommensverbesserungen und sozialen Sicherungen haben dies bewirkt,
4. durch eine größere persönliche Freiheit, durch eine qualifizierte Ausbildung und die Vertretung durch Gewerkschaften und durch den Betriebsrat im Betrieb.[1)]

Danach scheint nicht nur ein ganz anderer Typ von Arbeitnehmer in die heutigen Betriebe zu kommen,[2)] sondern schon seit einiger Zeit in ihnen tätig zu sein. Als einer der ersten wies Elton Mayo 1949 darauf hin, daß unsere Zivilisation ungeheuer erfolgreich gewesen ist, was materielle und technische Ergebnisse anbetrifft, als kooperatives System habe sie sich allerdings nicht so erfolgreich erwiesen.[3)] Wenn wir davon ausgehen, daß der Mensch

---

1) K.M. Bolte, Deutsche Gesellschaft ... a.a.O. S. 45/46
2) A. Oldendorf, Sozialpsychologie im Industriebetrieb Köln 1970 S. 23
3) E. Mayo, Probleme industrieller Arbeitsbedingungen, Frankfurt 1949, S. 92

untrennbar mit seiner Umwelt verbunden ist, in der er lebt und die beschriebenen Einflüsse und Reize auf ihn wirken, wird dies in die betriebliche Sphäre Auswirkungen haben müssen.[1] Der einzelne Arbeitnehmer wird in seinem Erleben eine Diskrepanz zwischen außerbetrieblicher und innerbetrieblicher Sphäre feststellen und sich entsprechend verhalten. Ebenso wie in den übrigen gesellschaftlichen Bereichen will er in seiner Individualität und Sozialität anerkannt, geachtet und ernst genommen werden. Die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb müssen daher der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung entsprechen; Über- und Unterordnung dürfen nicht weitergehen, als sie durch Sachnotwendigkeiten erfordert werden.[2]

2. Mögliche Auswirkungen der gesellschaftlichen Veränderung auf die Führungsmethoden im Betrieb

Als zeitgemäße Führungsmethoden wird man daher nur diejenigen Führungen bezeichnen können, die zwar abgestimmt auf den betrieblichen Leistungsprozeß, für das Führungsverhältnis im Betrieb aber das "gleiche Selbstverständnis des Menschen und seine Einstellung zu den zwischenmenschlichen Beziehungen anerkennt wie die Gesellschaft."[3] Dabei soll die doppelte Funktion der Führung im Betrieb nicht übersehen werden: Sie ist sachbezogen und damit auf den optimalen Einsatz technisch ökonomischer Mittel gerichtet. Sie ist aber ebenso personenbezogen d.h., für

---

1) O. Matoucek, J. Růzička, Psychologie der industriellen Arbeit, Berlin 1968, S. 33
2) O. von Nell-Breuning in: Betrieb und Gesellschaft, Hrsg. J. Kolbinger, Berlin 1966 S. 17
3) H. Scheuplein, Die Aufgaben ... a.a.O. S. 61

das Leistungs- und Kooperationsverhalten der Mitarbeiter verantwortlich. Obwohl beide Komponenten eng miteinander verbunden sind, sich ergänzen und sogar ineinander übergehen, soll nur auf die personenbezogene Seite der Führungsaufgabe näher eingegangen werden, da sie in der Vergangenheit vernachlässigt worden zu sein scheint und ihr heute eine immer größere Bedeutung zukommt.[1] Früher spielten bei den einfacheren Arbeitsprozessen Verhaltensprobleme und Konflikte im zwischenmenschlichen Bereich für das Arbeitsergebnis keine bedeutende Rolle. Heute bei den komplizierten Arbeitsabläufen erhält das Führungsverhalten der Vorgesetzten aller betrieblichen Funktionsebenen eine entscheidende Bedeutung für den Leistungserfolg.[2] Mit Führungsmethoden wie dem Mitarbeiter "auf die Schulter klopfen" oder ähnlichen "psychologischen Tricks" ist heute nichts mehr oder nur noch kurzfristig etwas zu erreichen.[3] Man würde die Arbeitnehmer unterschätzen, wenn man glaubt, sie in der heutigen Zeit mit solch fragwürdigen Mitteln zu einem loyalen Verhalten im Betrieb animieren zu können.[4] Eine verfeinerte "Sensitivität" hinsichtlich der Wirkung des Führenden auf seine Mitarbeiter, hinsichtlich der Wi-rkung der Mitarbeiter auf den Vorgesetzten und der Wirkung der Mitarbeiter untereinander in ihrer Gruppe ist eine entscheidende Voraussetzung für die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb

1) K. Herberts, Verantwortung in der industriellen Gesellschaft, Düsseldorf 1971, S. 21o

2) A. Sahm in: Erziehen und Führen, Hrsg. A. Sahm Stuttgart 1972, S. 12o

3) A. Oldendorf, Sozialpsychologie a.a.O. S. 17o

4) H. Lehmann, Probleme der ... a.a.O. S. 113

"Jeder Vorgesetzte sollte sich fragen und öfter überprüfen, ob er für solche Aufgaben genügend gerüstet ist."
Neben der Führungstechnik muß die Führungspsychologie an Bedeutung gewinnen.[1)]

3. Der Beitrag Abraham Maslows und Alfred Adlers für die Veränderungen der Führungsmethoden im Betrieb

Eine Führungspsychologie müßte sich mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in den Betrieben beschäftigen. Vor allen Dingen sollte sie sich mit der Frage auseinandersetzen, wodurch das Verhalten der Arbeiterschaft bestimmt wird. In der einschlägigen Literatur besteht Übereinstimmung darüber, daß das individuelle Verhalten durch einen Komplex von Motiven beeinflußt wird. Über den Umpfang des Komplexes sowie über die Art der Grundmotive, auf die sich die Vielzahl der Motive zurückführen lassen, bestenen allerdings unterschiedliche Auffassungen."Einige Autoren - unter ihnen Adam Smith, Giddings, Kropotkin und Ashley Montagu - sehen in der menschlichen Natur das Walten von angeborenen sozialen Strebungen, wie Geselligkeit, Sympathie oder Nachahmung".[2)] Auch glaubt Sullivan, daß die gegenseitige Hilfe eine natürliche Strebung des Menschen ist.[3)] Andere wiederum glauben, daß die Forschung heute noch keine gültige Antwort auf die Frage geben kann, welche Motive als Determinanten des Verhaltens infrage kommen.[4)] Ein anderer Psychologe, Abraham. H. Maslow

1) A. Sahm in: Erziehen ... a.a.O. S. 121
2) G. W. Allport, Werden der Persönlichkeit, Berlin 1958, S. 35
3) J. Rattner, Psychologie der zwischenmenschlichen Beziehungen, Freiburg 1969, S. 190
4) G. Haire, Psychology in Management , Second Edition, London 1964, S. 29

nat versucht, die verschiedenen Motivkomplexe zusammenzufassen und sie in Form einer Hierarchie darzustellen. An unterster Stufe der Hierarchie stehen nach seinen Vorstellungen die biologischen Bedürfnisse, darauf folgt das Sicherheitsbedürfnis, dann das Bedürfnis nach dem Zugehörigkeitsgefühl und nach Liebe. Das Verlangen nach Selbstaktualisierung oder Selbstverwirklichung bildet die Spitze der Hierarchie und ist allen anderen Bedürfnissen überlagert.[1)]

Danach müssen zunächst die vitalen Bedürfnisse befriedigt werden. Schon wenn sie zu einem bestimmten Teil befriedigt sind - Maslow gibt dafür sogar Prozentzahlen an [2)] - treten die nächsthöheren Bedürfnisse der Hierarchie in den Vordergrund. Das Verlangen nach Sicherheit kann sich erst bemerkbar machen, wenn Hunger und Durst gestillt sind. Der Mangel an Zugehörigkeitsgefühl und Liebe wird erst empfunden, wenn das Sicherheitsbedürfnis teilweise befriedigt ist, und das Verlangen nach Ansehen tritt erst dann in den Begehrkreis, wenn das Zugehörigkeitsgefühl zum Teil erfüllt ist. Sobald auch der Wunsch nach Achtung, worunter Maslow sowohl den Wunsch nach Leistung und Erfolg wie auch den Wunsch nach Prestige und Anerkennung von anderen subsumiert [3)], erfüllt ist, soll sich das Verlangen nach Selbstaktualisierung und Selbstverwirklichung einstellen. Wenn man auch berücksichtigt, daß Maslow für seine Über-

---

1) A. Maslow, Motivation and Personality, London 197o S. 46

2) A. Maslow, Motivation ... a.a.O. S. 54

3) A. Maslow, Motivation ... a.a.O. S.45

legungen mit Studenten als Versuchspersonen zusammengearbeitet hat,[1] und diese Gruppe sicher nicht als repräsentativ für die Gesamtbevölkerung angesehen werden darf, und auch nicht die Angabe von Prozentsätzen für den Übergang von einem Bedürfnis zum nächst höheren so ohne weiteres akzeptiert werden kann, scheinen doch die grundsätzlichen Gedankengänge über die Bedürfnisse des Menschen mit der Wirklichkeit unseres heutigen gesellschaftlichen Prozesses übereinzustimmen. In den Industriegesellschaften dürften die beiden unteren Stufen der Bedürfnishierarchie befriedigt worden sein. Wie auch Xaver Kaufmann festgestellt hat, tauchte der Begriff der sozialpolitischen Sicherheit erst um die Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts in der Literatur auf.[2] Vorher, als die Menschen ihre Aufmerksamkeit allein auf die Befriedigung der biologischen Bedürfnisse lenken mußten, war das Bedürfnis nach Sicherheit noch nicht in den Begehrkreis der Menschen gefallen. Und daß die Anerkennung eine wichtige soziale Triebfeder sein kann, wissen wir seit den Untersuchungen bei der Western Elektric Compagny.[3]

Ob tatsächlich schon heute bei einigen Mitarbeitern dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung eine wesentliche Bedeutung als Verhaltensdeterminante zukommt, soll nicht untersucht werden. Wie allerdings aus unserer Befragung der Bergleute hervorzugehen scheint, wird schon dem Bedürfnis nach Achtung (esteem) nicht genügend Berücksichtigung zugebilligt. Hier scheint auch die Diskrepanz für den Arbeiter in der übrigen gesellschaftlichen Umwelt und

---

1) A. Maslow, Motivation ... a.a.O. S. 150/151

2) F. X. Kaufmann, Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem, Stuttgart 1970, S. 13

3) F.J. Roethlisberger, Betriebsführung und Arbeitsmoral, Köln 1954, S. 25

seinem Arbeitsplatz zuliegen. Während man "draußen" als Konsument und als Wähler voll anerkannt wird, hat sich diese Entwicklung in der betrieblichen Sphäre noch nicht durchgesetzt. Immer wieder wird die irrige Meinung verbreitet, daß die Mitarbeiter allein über den Lohn zufriedenzustellen sind. [1] In diesem Zusammenhang wäre allerdings zu fragen, ob nicht die Gedankengänge des als längst überholt angesehenen Taylorismus [2] neuen Eingang in diese Vorstellungen gefunden haben.

Wenn auch Ludolf Wendland festgestellt hat, daß die Menschen je niedriger ihre Position in der Rangordnung ist, d.h. "je weniger Anerkennung, Geltung und Einfluß er bei seinen Mitmenschen gefunden hat, desto ängstlicher klammert er sich bei all seinen Fähigkeiten an irgendwelche Vorschriften und Autoritäten, die Halt und Geborgenheit bieten", [3] dann ist zu fragen, wie dieser Prozeß abgestellt werden kann, damit die Mitarbeiter in den Betrieben bis zur Stufe ihrer Selbstverwirklichung vordringen können. Schon heute wachsen die unbewußten Anforderungen und Erwartungen gegenüber dem Betrieb, an seiner Arbeitsstelle als Individuum anerkannt zu werden. [4]

Hinsichtlich dieser Überlegungen besteht zwischen der Maslowschen Theorie und der Individualpsychologie Alfred Adlers eine große Übereinstimmung, denn auch nach der Individualpsychologie ist jedes Individuum von dem Streben nach Vollkommenheit erfüllt. "Das Leben und alle seelischen Ausdrucksformen als Teil des Lebens streben immer nach

---

1) A. Oldendorff, Sozialpsychologie ...a.a.O. S. 154
2) G. Friedmann, Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952, S. 63
3) K.-L. Wendland, Die Dynamik des Gewissens in: Psychologische Rundschau, 21. Jahrgang, Göttingen 1970, S. 113
4) K. Herberts, Verantwortung ... a.a.O. S. 209

Überwindung, Vollkommenheit und Erfolg. Wir können kein Lebewesen zur Niederlage erziehen oder es an die Niederlage gewöhnen." [1] Diese Aussage scheint durch die Auswertung des Fragebogens bestätigt zu werden. Beantwortungsmöglichkeiten, die Hinweise für die Resignation der Befragten angeben sollten, wurden nur von sehr wenigen Bergleuten als Antwort gewählt. Jeder neue Ansatz, die zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern, wird dankbar angenommen und von Erwartungen getragen, die teilweise gar nicht zu erfüllen sind. Zumindest die Beantwortungsmöglichkeit der achten Frage "Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert ", die von 351 Befragten unter anderem und sogar von 219 Personen allein angegeben wurde, deutet daraufhin.

Adlers Triebe und Strebungen stehen wie die "Bedürfnisse" bei Maslow in einem Subordinationsverhältnis zueinander. Aus diesem Verhältnis kann ebenfalls das Konzept einer Hierarchie entwickelt werden. Adlers Strebungen nach Vollendung unterscheiden sich nur graduell von dem Maslowschen Bedürfnis nach Selbstverwirklichung. Während bei Maslow das Bedürfnis nach Selbstaktualisierung erst auftreten kann, wenn alle vorherigen Bedürfnisse zumindest teilweise befriedigt sind, steigen dynamische Kräfte bei Adler vom Streben nach Vollendung, zum Streben nach Selbsterhöhung zu den physiologischen Bedürfnissen ab. Unter gewissen abnormen Bedingungen können die Triebe über die Strebungen vorherrschend werden. "Nur große Entbehrungen vermögen es, Organbefriedigung zum Zielpunkt zu haben." [2]

---

1) A. Adler, International Journal of Individual Psychology 1935, S. 6 zitiert nach: H.u.R. Ansbacher, Alfred Adlers ... a.a.O. S. 169

2) Alfred Adler über den nervösen Charakter, Wiesbaden 1928, S. 41/42 zitiert nach: H.u.R. Ansbacher, Alfred Adlers .... a.a.O. S. 129

Ob man dies als Erklärung für folgendes betriebliche Phänomen betrachten kann, soll nicht geprüft, sondern nur erwähnt werden. Die innere Unzufriedenheit am Arbeitsplatz sucht nach Kompensation, und diese Kompensation scheint hauptsächlich die Lohntüte zu sein. Vielleicht gibt es gerade deswegen im Bergbau noch so viele Auseinandersetzungen bezüglich der Lohnfestlegung.

Die Unwilligkeit der Arbeitenden, die erhaltenen Anweisungen ohne Erklärung durchführen zu müssen,[1] wird sich in Zukunft sicher noch steigern und auf eine diesbezügliche Veränderung drängen. Sonst wird man sich auf ein weiteres Ansteigen der Krankheits- und Fehlzeiten einstellen müssen.[2] Wird in diesem immer wieder zu beobachten Vorgehen nicht auch die Anerkennung der menschlichen Gleichwertigkeit vernachlässigt ? Dies betrifft besonders diejenigen Mitarbeiter, die in der Betriebshierarchie an unterster Stufe stehen. Wer sich im Beruf entwertet oder ausgenützt fühlt, bei dem sinkt die Berufsfreude, und er sieht seine Arbeit nur als lästigen Broterwerb an. [3] In unserer Zeit füllt die Arbeit noch einen großen Bestandteil des Lebens aus, und somit können die Erfahrungen und Erlebnisse am Arbeitsplatz noch sehr stark die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen beeinflussen. Was aber geschieht, wenn diese täglichen Erfahrungen und Erlebnisse dem Selbstwert-

---

1) R. Dreikurs, Grundbegriffe a.a.O. S. 159

2) W. Schmidt, Psychologische Aspekte der Krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb, Diss., Berlin 1967 S. 74/75 und E. Bornemann, Betriebspsychologie a.a.O. S. 135 f.

3) R. Dreikurs, Grundbegriffe ... a.a.O. S. 160

gefühl nicht entsprechen ? Muß der Arbeitnehmer nicht in seiner Persönlichkeitsentwicklung gehemmt werden ? [1]
Wenn vielleicht der große Mangel an Selbstwertgefühl ausreichend behoben ist, kann die Vorherrschaft der höheren Strebungen wieder hergestellt werden. Dies nennt Adler das "Erwecken des Gemeinschaftsgefühls". Danach kann der zweite Schritt folgen, der darauf abzielt, das neuerweckte Gemeinschaftsgefühl zu steigern und auszuweiten. [2]
Gibt es aber schon eine Möglichkeit, dies in den Betrieben, wie sie heute noch strukturiert sind und vielleicht auch strukturiert sein müssen, für den Arbeiter zu erreichen ?
Bis heute wird immer noch mehr die körperliche Kraft des Arbeiters als seine geistige Fähigkeit geschätzt. Damit wird erschwerlich zum Gesprächspartner und Mitarbeiter für die Führung eines Betriebes. Wesentliche menschliche Fähigkeiten bleiben unentdeckt und sein Selbstwertgefühl wird nicht gefördert. Deswegen müssen Möglichkeiten gefunden werden, die eben diese seine Fähigkeiten und Bedrüfnisse entdecken, und nicht mehr verkümmern lassen sondern weiterentwickeln, ganz im Interesse des Betriebes und seiner Persönlichkeitsentwicklung.

Als echte Hilfe für diese Problematik scheint sich im Betrieb unter den gegebenen Umständen die Institutuion des Mitarbeitergespräches anzubieten.

---

1) G.W. Allport, Werden der ... a.a.O. S. 34

2) H. u. R. Ansbacher, Alfred Adlers ... a.a.O. S. 133

4. Das Mitarbeitergespräch als wichtiger Bestandteil der neuen Führungsmethoden

Willy Helpach wollte durch betriebliche Gruppenarbeit der inneren Vermassung der Industriearbeiter entgegenwirken, indem den Arbeitern sowohl ein persönliches Verhältnis zu ihren Arbeitsbereichen als auch menschliche Kontakte während der Arbeitszeit ermöglicht wurden. Inzwischen ist aber die gesellschaftliche Entwicklung noch weiter vorangeschritten. Gerade der Steinkohlenbergbau hat in den letzten Jahren überproportionale Rationalisierungserfolge erzielt.[1] Dadurch sind die Anforderungen, die an den Mitarbeiter des Bergbaus gestellt werden, in der letzten Zeit noch stärker angestiegen. Dies wird sich auch auf die zwischenmenschlichen Beziehungen auswirken müssen. Das heißt, es geht nicht mehr darum, die Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer, und hier vor allen Dingen für den Mitarbeiter der untersten Stufe der Betriebshierarchie zu verbessern, sondern ihm in seinem eigenen Bereich mit seinen geistigen Fähigkeiten Mitwirkungsvermögen einzuräumen. Bei den augenblicklichen technischen und organisatorischen Bedingungen im Bergbaubetrieb kann der Arbeitende nicht mehr stoisch seine Arbeitsabläufe nachvollziehen, er muß bei allen seinem Handeln die möglichen Konsequenzen mitbedenken. Dazu ist es aber notwendig, daß er selbst aktiv an den Vorbereitungen der betrieblichen Arbeitsabläufe, die seinen Arbeitsbereich betreffen, beteiligt wird, indem er seine Erfahrungen mit einbringen kann.
Im Rahmen der Delegation von Verantwortung, die als

---

1) H. Reintges, Grenzen der Rationalisierung im Steinkohlenbergbau, in:Glückauf, 09, Nr. 7, 1973, S.408

Führungs- und Organisationsprinzig allgemein anerkannt ist[1], soll das Mitarbeitergespräch als ein Führungsmittel wegen seiner besonderen Bedeutung und Beziehung zum gesellschaftlichen Prozeß hervorgehoben werden.

4.1 Die organisatorische Vorbereitung des Mitarbeitergesprächs

Die organisarotischen Voraussetzungen für die Durchführung eines Mitarbeitergespräches, die sehr viel zu seinem Erfolg beitragen können, sollen nur kurz erwähnt werden. Der Zeitpunkt und der Raum für dieses Gespräch, das Einladungsverfahren, wer an dem Gespräch teilnehmen soll und schriftliche Unterlagen für bestimmte Problemkreise [2], wenn dies erforderlich ist, müssen frühzeitig und genauestens vorbereitet werden. Eine entsprechende Vergütung für die schon wegen der Ermüdungserscheinungen nie länger als zwei Stunden anzusetztenden Gespräche dürfte selbstverständlich sein. Ebenso die Bereiterstellung von alkoholfreien Getränken, sowie eines kleinem Imbisses, falls das Gespräch nach Schichtende stattfindet, da dies zur Auflockerung der Besprechung beiträgt, was vor allem in der Anfangsphase von entscheidender Bedeutung sein könnte. Diese Mitarbeite gespräche sollen auf der Ebene der einzelnen Reviere durchgeführt werden, weil man die Reviere als überschaubare Organisationseinheit ansehen darf, in der aber schon unterschiedliche betriebliche Funktionsträger zusammenarbeiten, zwischen denen es zu organisatorischen Schwierig-

---

1) R. Höhn, Führungsbrevier der Wirtschaft, Bad Harzburg 197o, S. 9-36

2) L. von Rosenstiel, Motivation im Betrieb, München 1972 S. 92

keiten und wegen der verschiedenen Interessenlagen zu Spannungen kommen kann.

4.2 Der Sinn und Zweck des Mitarbeitergespräches

Dem Reviersteiger, der das Mitarbeitergespräch einberuft und auch leitet, gibt die Revierbesprechung eine hervorragende Möglichkeit, seine Mitarbeiter einmal unter einem ganz anderem Gesichtspunkt kennenzulernen, die Fähigkeiten des Einzelnen dadurch besser zu erfassen und ihr Wissen und Können in seine Entscheidungen einbeziehen zu können.[1] Soweit es zu seinem Kompetenzbereich gehört, wird er auch weiterhin seine Entscheidungen selbst treffen müssen. Nur darf er nicht mit endgültigen Beschlüssen in eine Revierbesprechung hineingehen, sondern auf Grund der gemeinsamen Diksussionen und Beratungen seine Entscheidungen festlegen. Diese werden dann aus zwei Gründen von der Belegschaft eher mitgetragen werden:

1. Ein Teil der Belegschaft hat selbst durch eigene Vorschläge Entscheidungshilfen gegeben und wird somit eher bereit sein, persönlich zu der Entscheidung zu stehen.[2]
2. Die an der Revierbesprechung teilnehmenden Mitarbeiter werden auch bereit sein, diese Beschlüsse der gesamten Revierbelegschaft zu verdeutlichen, da sie selbst an der Entscheidungsfindung beteiligt waren.

Die betriebliche Mitbestimmung muß nämlich auch die gegenseitige Einflußnahme zwischen den arbeitenden Menschen berücksichtigen, nicht nur zwischen den vor- und nachge-

---

1) E.Lössl, Die betriebliche Personalorganisation und ihre psychologischen Probleme, in: Handbuch der Psychologie, Band 9, Betriebspsychologie, Göttingen 1970 S. 479
2) P. Batram, Die innerbetriebliche ... a.a.O. S. 165

ordneten, sondern auch zwischen den gleichgeordneten Mitarbeitern. Aus einer solchen gegenseitigen menschlichen Einwirkung erwachsen Hilfsbereitschaft und Vertrauen zueinander,[1] zwei wichtige Komponenten für die Arbeitsfreude am Arbeitsplatz. Diese Bestrebungen der zwischenmenschlichen Einflußnahme können gerade durch das Mitarbeitergespräch gefördert werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, und damit nicht neue Spannungen durch das Mitarbeitergespräch aufkommen, muß die Zusammensetzung der Revierbesprechung mit viel Einfühlungsgeschick vorgenommen werden. Da bei einer Revierstärke von 80-120 Personen nur höchstens 15 Mitarbeiter eingeladen werden können, muß die Auswahl der Beteiligten genau durchdacht und der gesamten Revierbelegschaft mit der Tagesordnung mitgeteilt werden. Sicher werden die Mitarbeiter unter dem Gesichtspunkt der zu behandelnden Themen ausgesucht werden müssen. Andererseits darf gar nicht erst der Gedanke aufkommen, der Reviersteiger möchte nur ganz bestimmte Mitarbeiter an der Besprechung beteiligen. Wenn nämlich ein Teil der Belegschaft der Revierbesprechung mißtrauisch gegenübersteht, wird sie niemals ihren Sinn und Zweck erfüllen können. Deshalb scheint es sinnvoll zu sein, daß der Reviersteiger die nach den anfallenden Themen benötigten Funktionsträgergruppen ihre Teilnehmer am Mitarbeitergespräch selbst bestimmen oder sogar wählen läßt. Zusätzlich sollte immer ein Betriebsratsmitglied eingeladen werden, vor allen Dingen, wenn es um Lohn- oder Gedingefragen geht. Die Mitarbeitergespräche könnten somit den engeren Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft fördern.

---

1) G. Fischer in: Betrieb und Gesellschaft ... a.a.O., S. 128

Ob allerdings eine Teilnahme an jedem Mitarbeitergespräch wünschenswert ist, muß im Einzelfall geklärt werden. Auf jeden Fall sollte der Betriebsrat vor jeder Sitzung die Tagesordnung bekommen und danach das Protokoll des Mitarbeitergesprächs erhalten.

Eine weitere wichtige Aufgabe des Mitarbeitergesprächs ist es, Informationen zu geben und diese Informationen zu diskutieren. "Alle Mitarbeiter eines Betriebes können nur dann im Sinne der gemeinsamen Aufgabe tätig werden, wenn sie rechtzeitig und ausreichend über die Absichten der Betriebsleitung unterrichtet worden sind und über die eintretenden Änderungen fortlaufend weiter unterrichtet werden."[1] Damit könnte auch die Abwehr gegenüber den Neuerungen abgebaut werden, bei denen man bisher das Gefühl hatte, daß sie von "oben" aufgezwungen werden.[2] Mit diesen Informationen kann sich der Mitarbeiter geistig auf die kommenden Veränderungen einstellen und selbst noch wertvolle Anregungsinformationen geben.[3] Außerdem lassen sich alle erforderlichen Maßnahmen besser durchführen, wenn die Gründe für die Neuerungen, Anordnungen, Änderungen und Verzögerungen bekannt sind. Der Mitarbeiter wird eher bereit sein, Schwierigkeiten auf sich zu nehmen, wenn er deren Notwendigkeit einsieht. Zusätzlich ergibt sich in solch einem Gespräch noch ein anderer Vorteil. Der Reviersteiger vernimmt und sieht die Reaktion seiner

---

1) H. Busche über die Praxis der Führungstechnik im Steinkohlenbergbau, in: Glückauf, Nr. 1o4, 1968, S. 767/768
2) G. Friedmann, Der Mensch ... a.a.O., S. 318
3) P. Batram, Die innerbetriebliche ... a.a.O., S. 166

Mitarbeiter und kann sie bei der Entwicklung seiner Argumentation berücksichtigen. "Er kann auf Punkte zurückkommen, die offenbar einer genaueren Erörterung bedürfen, er kann bemerken, wie ein Mißverständnis entsteht, und dadurch kann er es oft vermeiden." 1)

Neben den Möglichkeiten in der Revierbesprechung, Informationen zu geben, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu nutzen und sie durch eigene Veränderungsvorschläge am Betriebsgeschehen zu interessieren und ihnen somit auf ihre Arbeitsbedingungen größeren Einfluß einzuräumen, könnte das Mitarbeitergespräch zu der Bewältigung von Konflikten innerhalb eines Reviers beitragen. Dabei soll Ralf Dahrendorf zugestimmt werden, daß man die Gegensätze in den Industriebetrieben und so auch im Bergbau nicht "an der Wurzel packen" und für alle Zeiten beseitigen kann. Die Revierbesprechung könnte aber die Funktion haben, eine Möglichkeit für die zukünftigen oder schon eingetretenden Auseinandersetzungen anzubieten, diese zu artikulieren und im Gespräch auszutragen.2) Eine Vielzahl von möglichen Konflikten wird man auch von vornherein entschärfen können.

So entstehen eine Reihe von Schwierigkeiten zwischen den einzelnen Funktionsträgern innerhalb eines Reviers oder zwischen den verschiedenen Revieren, weil man zu wenig über die Arbeit der anderen Gruppen informiert ist.

Zu bestimmten Problemkreisen könnten dann auch Mitarbeiter anderer Reviere eingeladen werden, um eine bessere Koordination der anfallenden Arbeiten zu gewährleisten. (Zum Beispiel aus dem Maschinenbetrieb, dem Elektrobetrieb, der Transportabteilung). Die unterschiedlichen Arbeitsgrup-

---

1) A. Oldendorff, Sozialpsychologie ... a.a.O., S. 126

2) R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 63. Ebenso: E. Bornemann, Betriebspsychologie ... a.a.O., S. 95

pen innerhalb eines Reviers werden eher in der Lage sein, wenn in ruhiger Atmosphäre diskutiert wird, begangene Fehler, soweit sie sachlich begründet werden und nicht das Selbstwertgefühl des Einzelnen beeinträchtigen,[1] einzusehen und bereit zu sein, sie nicht noch einmal zu wiederholen. Dieses Ziel zu erreichen, gehört mit zu den Aufgaben, die der Gesprächsleiter zu leisten hat.

4.3 Die Bedeutung des Reviersteigers für das Mitarbeitergespräch

Von den Fähigkeiten, ein Gespräch zu leiten, vor allen Dingen aber von dem Willen, mit seinen nachgeordneten Mitarbeitern zusammenarbeiten zu wollen, hängt der Erfolg eines jeden Mitarbeitergespräches ab. Bei anliegenden Problemen, die in der Revierbesprechung einer Lösung näher gebracht werden sollen, darf der Reviersteiger seine Vorstellungen nicht als erster vorbringen. Das würde seine Mitarbeiter vielleicht heute noch hemmen, ihre anders lautenden Vorschläge einzubringen, weil der "Steiger" sowieso schon weiß, wie die Problematik gelöst werden kann.
In der Anfangsphase dieser Revierbesprechungen sollte sich der Reviersteiger mit eigenen Beiträgen möglichst zurückhalten und zu der jeweiligen Problemstellung zunächst einmal die Rangniedrigsten zu Wortmeldungen ~~zu~~ ermutigen.[2] Seine Aufmerksamkeit muß vielmehr darauf gerichtet sein, das Gespräch nicht ausufern zu lassen, unsachliche Auseinandersetzungen einzuschränken, persönliche Anschuldigungen zu verhindern und, wenn sie seine Person betreffen, zu

---

1) H.-R. Lückert, Konfliktpsychologie ... a.a.O., S. 177
2) A. Oldendorff, Sozialpsychologie ... a.a.O. S. 129

überhören oder ohne Emotionen zu berichtigen. Da ein Mitarbeitergespräch schon aus physiologischen Gründen nie länger als 2 Stunden dauern sollte, muß der Reviersteiger auf die genaue Zeiteinteilung achten. Alle Punkte müssen in der vorgesehenen Zeit behandelt werden. Deshalb darf die aufgestellte Tagesordnung, die den Beteiligten vorher mit der Einladung schriftlich mitgeteilt werden sollte, nicht zu viele Problemkreise umfassen. Der Tagesordnungspunkt "Verschiedenes" sollte bei keinem Mitarbeitergespräch fehlen, weil der Reviersteiger seinen Mitarbeitern auch die Möglichkeit geben muß, ihre eigene Problematik, von der er selbst vielleicht nichts ahnt, vortragen zu können. Gerade in der Anfangsphase der Mitarbeitergespräche wird der Reviersteiger wahrscheinlich folgende Enttäuschung durchstehen müssen. Obwohl er tagtäglich mit seinen Leuten zusammenarbeitet, wird er plötzlich feststellen, daß er über viele Probleme, die seine Mitarbeiter bewegen, garnicht informiert ist. Dies braucht er allerdings nicht als Vorwurf gegen sich gelten zu lassen, denn gerade die Hektik Untertage und die weitauseinanderliegenden Arbeitsplätze ermöglichen es ihm nicht, während der Arbeitszeit intensivere Gespräche mit seinen Mitarbeitern zu führen. Während der Schicht findet er oft nur die Zeit, die notwendigsten Dinge zu regeln, damit der Betrieb weiterlauft. Deshalb sollte man ihn ausdrücklich auf diese Situation vorbereiten. Sonst ist die Enttäuschung, "ein schlechter Reviersteiger" zu sein, sehr groß, und es könnte die Gefahr bestehen, daß sich bei den Reviersteigern aus dieser Enttäuschung hervoraus eine Antipathie gegenüber dem Mitarbeitergespräch entwickelt.

Der Reviersteiger muß zusätzlich dafür sorgen, daß ein Protokoll geschrieben und den Beteiligten nach einem angemessenen Zeitraum zur Verfügung gestellt wird. Damit erhalten alle Gesprächspartner eine gewisse Kontrollfunktion über die Einhaltung der gemeinsamen Beschlüsse, können die Ergebisse besser ihren Kollegen mitteilen und das Aufkommen von Gerüchten kann auf diese Weise verhindert werden. Einige anstehenden Probleme werden nur von der Betriebsleitung gelöst werden können, daher ist es auch notwendig, daß sie über alle Fragen durch das Protokoll informiert wird.

Wegen der eben angeführten Fähigkeiten und Kenntnisse, die ein Reviersteiger für die Vorbereitung und Durchführung eines Mitarbeitergesprächs haben muß, ist es unbedingt notwendig, die Reviersteiger nicht nur von der Wichtigkeit der Revierbesprechung zu überzeugen, sondern sie durch Seminare auf ihre Aufgabe als Gesprächspartner vorzubereiten. [1)]

4.4 Die Förderung des Mitarbeitergesprächs durch die Betriebsleitung

Wenn auch die AT-Angestellten sich in der Befragung zu einem erstaunlich geringen Anteil für die Einführung neuer Führungsmethoden ausgesprochen haben, wobei ausdrücklich das Mitarbeitergespräch bei dieser Beantwortungsmöglichkeit mit angegeben wurde, so wird man wohl nicht daraus schließen können, daß bei den leitenden Angestellten oder bei den Betriebsleitungen dieses

1) W. Wild, Das Mitarbeitergespräch als Mittel der Führungstechnik, Glückauf 105, Nr. 9 1969, S. 408

Führungsmittel abgelehnt wird. Ohne die Unterstützung der Betriebsleitung ist die Institution des Mitarbeitergesprächs ebenso zum Scheitern verurteilt, wie bei einer Ablehnung durch die Belegschaft. Der Erfolg dieses Führungsmittels kann nur gewährleistet sein, wenn die Beteiligten des Mitarbeitergesprächs erkennen, daß ihre Vorschläge und Anregungen nach"oben" durchdringen und auch dort akzeptiert werden. Natürlich wird man nicht alle Vorschläge realisieren können, aber die Mitarbeiter brauchen das Gefühl, daß sie ernst genommen werden. Bei nichtrealisierbaren Anregungen müssen den Beteiligten daher die Gründe für die Ablehnung mitgeteilt, und sie nicht ohne Begründung einfach ignoriert werden.

Vor allen Dingen muß die Betriebsleitung den Reviersteiger bei den organisatorischen Vorbereitungen unterstützen und ihm besonders in der Anfangsphase jede Hilfe zukommen lassen. Außerdem darf sie nicht dazu beitragen, den Rollenkonflikt, in dem der Reviersteiger sowieso schon steht, zu verschärfen, einerseits als verlängerter Arm des Managements zu gelten und andererseits als Vertreter der Arbeitnehmer,[1] deren Vertrauen er gerade bei der Einführung des neuen Führungsmittels bedarf. Der Erfolg oder Mißerfolg des Mitarbeitergesprächs wird zu einem nicht unbedeutenden Anteil von dieser Problematik abhängen, was bedeutet, daß der Reviersteiger auf das besondere Verständnis der Betriebsleitung angewiesen ist.

---

1) R. Dahrendorf, Sozialstruktur ... a.a.O., S. 32

4.5 Abschließende Gedanken zum Mitarbeitergespräch

Wegen der bisher angeführten Gründe könnte das Gefühl entstehen, durch das Mitarbeitergespräch würden nur die Interessen des Betriebes berücksichtigt, der seine Mitarbeiter durch dieses Führungsmittel zu einer höheren Leistungsbereitschaft motivieren kann. Natürlich wird sich dies als Effekt in den Betrieben ergeben, wobei nicht an die Bereitschaft gedacht ist, die Mitarbeiter zu unverantwortlichen Leistungen anzuregen, die ihre Gesundheit beeinträchtigen. Vielmehr sollen die Ursachen für die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz abgebaut und damit zu gleich deren Folgen, wie der Absentismus und der Arbeitsplatzwechsel, eingeschränkt werden. Denn für einige Mitarbeiter bleibt wegen der Umstände am Arbeitsplatz oft nur eine Flucht in die Krankheit als letzter Ausweg übrig.[1] Mit diesem Ausweg wird aber die Zufriedenheit der Mitarbeiter nicht erhöht, wenn ihnen nur die Chance zur Wahl der zweitbesten Möglichkeit offensteht, um ihr Selbstwertgefühl steigern zu können.

Schon Elton Mayo hatte in seinen Untersuchungen die positive Wirkung der kleinen Arbeitsgruppen auf die Arbeitsfreude festgestellt. Erst in diesen kleinen Arbeitsgruppen gewinnt der einzelne Mitarbeiter ein persönliches Gesicht, dort kann er als Person Anerkennung und Wertschätzung erlangen, erst dort können aus rein funktionalen Beziehungen persönliche Verhältnisse entstehen.[2] Diese Erkenntnisse

---

1) Hrsg., Bergbau AG Gelsenkirchen, Krankheitsbedingte Fehlzeiten, 2. Auflage 1972, S. 32

2) A. Mayer, Die Betriebspsychologie in einer technisierten Welt, in: Handbuch der Psychologie, Band 9 ... a.a.O., S. 30

lassen sich in einem höheren Maße für den Einzelnen auf das Mitarbeitergespräch übertragen, denn das offene Gespräch und die sich daraus ergebende Zusammenarbeit und gemeinsame Verantwortung entsprechen dem Anliegen unserer Demokratievorstellung.[1] Vergleichbar mit den Tagungen der GSA, wo mehr der Sachbeitrag des Einzelnen nach dessen Aussagewert für das behandelte Problem als die Rangordnung in der betrieblichen Hierarchie beurteilt wird, und dies durch die positive Stellungnahme zur GSA von den Teilnehmern honoriert wurde, könnten sich durch das Mitarbeitergespräch die gleichen positiven Auswirkungen in den Betrieben zeigen. Durch die Anerkennung als gleichberechtigter Gesprächspartner, dessen Anregungen und Vorschläge erwünscht sind und diskutiert werden, erhält dieser Mitarbeiter eine Bestätigung seiner Fähigkeiten, die er für eine positive Selbsteinschätzung bedarf. Wenn wir uns erfolgreich und wertvoll fühlen, dann kann sich auch das Gefühl der Dazugehörigkeit, das Gemeinschaftsgefühl erweitern.[2] Unter dem Einfluß des Gemeinschaftsgefühls entwickelt sich wiederum bis zu einem bestimmten Grade die Offenheit gegenüber den Einwirkungen von anderen.[3] Dies ist aber unbedingt notwendig, um die Verschiedenheit aller Mitarbeiter anzuerkennen, auf sie Rücksicht zu nehmen, Toleranz zu üben und von dem Willen beseelt zu sein, mit ihnen kooperativ zusammenzuarbeiten.

Wenn auch die Beratung im demokratischen Führungsstil in der Form des Mitarbeitergesprächs die Einstellung zur

---

1) K. Herberts, Verantwortung ... a.a.O., S. 68

2) R. Dreikurs, Grundbegriffe ... a.a.O., S. 24

3) A. Adler, Menschenkenntnis, Leipzig 1929, S. 46/47 zitiert nach: H. u. R. Ansbacher, Alfred Alders ... a.a.O., S. 211

Arbeit verbessern und damit die Entwicklung zur Selbstverwirklichung fördern wird, so wird man anfangs noch mit enttäuschenden Resultaten rechnen müssen. Man darf eben die Erwartungen nicht zu hoch ansetzen, wenn man in der Vergangenheit mehr das passive Gehorchen bei seinen Mitarbeitern geschätzt hat. Vor allen Dingen sollte man sich davor hüten, was leider immer wieder in den Fällen vorkommt, in denen das Mitarbeitergespräch schon heute als Führungsmittel benutzt wird, es nur einzusetzen, wenn es in den einzelnen Revieren zu unüberbrückbaren Schwierigkeiten gekommen ist. In solch einem Fall wird die Revierbesprechung nur als letzter Ausweg angesehen, was von der Belegschaft schnell erkannt und der dann im Wiederholungsfall nur noch ein geringes Interesse entgegengebracht wird. Das Mitarbeitergespräch muß zu einer festen Einrichtung werden, um die oben aufgezeigten Wirkungen auslösen zu können. Durch eine Wiederholung alle 2 - 4 Monate je nach Notwendigkeit und Bedürfnis kommt es zu einer Gewohnheitsbildung,[1] die sowohl den Reviersteiger von bestimmten organisatorischen Vorbereitungen entlastet als auch die Mitarbeiter das neue Führungsmittel als selbstverständlich und dazugehörig für die zwischenmenschlichen Beziehungen erfahren läßt, eine Erfahrung, ~~kommen~~, die für den beschriebenen Prozeß außerordentlich wichtig ist. Wenn auch dieser Prozeß beispielhaft für den Untertagebetrieb beschrieben wurde, so wird man ihn ohne Einschränkungen auf den Übertagebetrieb und mit gewissen Veränderungen ebenso auf die Verwaltung übertragen können.

---

1) H.-R. Lückert, Konfliktpsychologie ... a.a.O., S. 206

Zu fragen wäre nun, wie diese Vorstellungen in die betriebliche Praxis umgesetzt werden können. Es wurde schon wiederholt darauf hingewiesen, daß diese Entwicklung nicht nur von "oben" gesteuert werden darf, sondern ebenfalls von "unten" gefordert werden muß. Um dies zu erreichen, könnte die Gemeinsame Sozialarbeit einen nicht unerheblichen Beitrag leisten.

B. Der Beitrag der GSA zur Verwirklichung dieser Vorstellungen

Die als notwendig beschriebenen Veränderungen müssen von allen Gruppen der betrieblichen Hierarchie mitgetragen werden. Wie schon verschiedentlich erörtert, muß das Bedürfnis für die Veränderung der Führungsmethoden gleichzeitig erweckt werden, und die Bereitschaft, sich für das Mitarbeitergespräch einzusetzen, bei allen betrieblichen Einflußgruppen bestehen. Dabei müssen folgende Gruppierungen in der betrieblichen Hierarchie gleichzeitig angesprochen werden:

1. Die Belegschaft
2. Die Reviersteiger
3. Die Betriebsleitungen
4. Die Betriebsräte

Um die Vorstellungen und Überlegungen diesen Gruppen verständlich zu machen und sie von der Notwendigkeit des Mitarbeitergesprächs zu überzeugen, stehen der Gemeinsamen Sozialarbeit die verschiedenen Tagungstypen zur Verfügung, die sie bisher veranstaltet hat, und die hinsichtlich dieser Vorstellung noch entwickelt werden müssen.

1. Die unterschiedlichen Tagungsmodelle

Die Tagungsreihen, wie "Der Mensch in der Rationalisierung" und "Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung" die sich besonders mit Sachproblemen auseinandersetzen, waren in der Vergangenheit, als diese Problematik noch nicht so sehr in das Bewußtsein der Belegschaft eingedrungen war, sicher notwendig und wichtig. Heute sind die dort behandelten Fragen für alle einsichtig und werden mit gleicher Intensität wie auf den Sachtagungen in den Kursen "Grundfragen der

menschlichen Zusammenarbeit" diskutiert. Damit hat das Bildungsbemühen der GSA seinen Zweck erreicht. Auf eine konkrete Veränderung der angesprochenen technischen und organisatorischen Probleme kann die Gemeinsamen Sozialarbeit sehr wenig Einfluß ausüben. Für diese Angelegenheit sind andere Institutionen innerhalb des Bergbaus eingerichtet worden, die sich mit größerer Intensität und höherem Sachverstand einer Verbesserung dieser Bedingungen widmen können. Deshalb sollten diese beiden Tagungsreihen aus dem Programm der GSA gestrichen werden. Die Tagungsreihe "Junger Mensch im Betrieb", zu der Ausbilder und Auszubildende eingeladen werden, und "Der Umgang mit fremdsprachigen Mitarbeitern", die vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch dienen, sollten aus folgendem Grund beibehalten werden. Durch diese Tagungen werden besonders Personengruppen angesprochen, für die das Gespräch miteinander und das Verständnis füreinander in der heutigen Situation von großer Bedeutung ist. Die gegenseitige Information über den eigenen Standpunkt in bestimmten Fragen, sowie dasdadurch bedingte bessere Kennenlernen des"anderen", und die Möglichkeit, Ursachen und Gründe für das Verhalten der "anderen Seite" in betriebsferner Atmosphäre besprechen und diskutieren zu können, scheint die Tagungsreihe mit diesem Personenkreis noch unentbehrlich zu machen. Soll die Tagungsreihe "Der Umgang mit fremdsprachigen Mitarbeitern" ebenfalls diese Aufgabe erfüllen, müßten mindestens ein Drittel fremdsprachiger Mitarbeiter - getrennt nach Nationen - zu dieser Tagungsreihe eingeladen werden.

Dies ist auch für die allernächste Zukunft geplant.[1)]

1.1 Querschnittstagungen für Untertage-/Übertagebelegschaften und Verwaltungsangestellte

Von den vier Tagungsleitern der GSA sind Beschickungspläne erarbeitet worden, die den einzelnen Bergbaugesellschaften der Ruhrkohle AG und den übrigen Einzelgesellschaften mit der Bitte zugesandt wurden, die Teilnehmer entsprechend dem erarbeiteten Schlüssel für die Tagungen auszuwählen.[2)] Durch diese Beschickungspläne wurde das Einladungsverfahren wesentlich vereinfacht.[3)] Außerdem dürfte sich bei der Einhaltung dieser Beschickungspläne ein den betrieblichen Funktionen entsprechender Tagungsquerschnitt ergeben. Dem Anliegen der GSA und dem Bedürfnis der Teilnehmer, das der Befragung entnommen werden konnte, die gegenseitige Information zu ermöglichen und durch das Gespräch Einsichten in die gegenseitigen Probleme zu erhalten, wird somit entsprochen. Das erste Referat "Die sachlich-menschlichen Beziehungen im rationalisierten Bergwerksbetrieb" [4)] könnte entfallen, da die in diesem Referat vermittelten Einsichten heute den meisten Tagungsteilnehmern bekannt sind und auch akzeptiert werden. An dessen Stelle sollten die kirchlichen Mitarbeiter zu Beginn jeder Tagung den gesellschaftlichen Prozeß analysieren und auf die Notwendigkeit hinweisen, daß demokratische Verhaltensweisen bis zum Arbeitsplatz vordringen müssen. Wie dies in der betrieblichen Praxis geschehen kann, muß am Beispiel des Mitarbeitergesprächs verdeutlicht werden. Auf die Teilnahme des bisherigen

1) Protokoll über die Sitzung des AASt. vom 12.11.1973
2) siehe Anlage 5, "Beschickungsplan und Schlüssel für eine Bergbaugesellschaft"
3) siehe Seite 47
4) Bei den Verwaltungsangestellten-Tagungen heißt das entsprechende Thema: "Probleme des Mitarbeiters in den Verwaltungen des Ruhrbergbaus."

Bergbaureferenten und Diskussionsleiter sollte nicht verzichtet werden. Sie haben als Gesprächspartner aus der höheren betrieblichen Funktionsebene, die sich dem Anliegen der GSA besonders verbunden fühlen, weiterhin wichtige Aufgaben auf den Tagungen zu erfüllen. Sie können von ihrem Sachverstand her zu bestimmten Detailfragen über bergmännische Probleme kompetente Auskünfte geben, andererseits tragen sie durch ihre Anwesenheit zu einer sachlicheren Diskussion bei, in der die unterschiedlichen Funktionsebenen Einsichten in die Probleme der anderen Gruppen erhalten und dadurch ein größeres gegenseitiges Verständnis füreinander entwickeln können.

Nach Beendigung jeder Querschnittstagung müßten die Tagungsteilnehmer von der Notwendigkeit des Mitarbeitergesprächs überzeugt sein oder zumindest dessen Sinn und Zweck in Verbindung mit den gesellschaftlichen Veränderungen verstanden haben.

1.2 Tagungen für Reviersteiger und Leitende Angestellte und das Seminar "Führungspraxis im Grubenbetrieb"

Sowohl die Tagungen für Reviersteiger wie auch die für Leitende Angestellte sollten nicht mehr allein der Aussprache und der gegenseitigen Information dienen, sondern es sollte ebenfalls über die gesellschaftspolitischen Veränderungen gesprochen und die daraus resultierenden Wirkungen auf den Betrieb hin erörtert werden. Während bei den Reviersteigertagungen das Schwergewicht der Information und Diskussion auf die Möglichkeit gelegt werden sollte, wie die Reviersteiger ihren nachgeordneten Mitarbeiter über das Mitarbeitergespräch aktivieren und sich selbst

die unbedingt notwendige Entlastung im Betrieb verschaffen können, sollte mit den Leitenden Angestellten besonders die Übergangsphase dieses Prozesses besprochen werden. Sie müßten davon überzeugt werden, daß diese Phase immer mit einem gewissen Risiko behaftet sein wird und sie bereit sein müssen, dieses Risiko mit den Reviersteigern gemeinsam zu tragen, und diese nicht für Fehlschläge allein verantwortlich zu machen.[1] Solch ein Verhalten würde sicher die Reviersteiger davon abhalten, mit dem Mitarbeitergespräch und den dadurch bedingten Veränderungen im Führungsverhalten zu beginnen.

Die bisherige dreieinhalbtägige Seminarreihe "Führungspraxis im Grubenbetrieb" müßte nicht nur für die Angestellten und AT-Angestellten der Übertagebetriebe und der Verwaltung erweitert, sondern auch wegen der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen getrennt durchgeführt werden. Diese Seminare sollten nicht allgemein neue Führungsmethoden vermitteln, wie dies teilweise in den Fortbildungsseminaren der einzelnen Bergbaugesellschaften der Ruhrkohle AG schon heute geschieht, sondern mehr die Probleme der Führungsaufgabe angesichts des gesellschaftlichen Wandels aufzeigen.[2] Die Notwendigkeit, die Vorteile und die Durchführung des Mitarbeitergesprächs dürfen nicht nur durch Referate und Diskussionen erarbeitet werden, sondern die Teilnehmer müßten durch Rollenspiele die Möglichkeiten erhalten,die Methoden einer Gesprächsführung zu erlernen [3] und versuchen, die beobachteten Fehler selbst zu korrigieren.

---

1) siehe Seite 182

2) Ergebnisprotokoll des Arbeitskreises "Führungspraxis im Grubenbetrieb" vom 29.V.1973

3) T. Brocher, Gruppendynamik und Erwachsenenbildung Braunschweig 1967, S. 121 ff

Den Abschluß dieses Seminars sollte ein sozialethisches Thema bilden, um den Teilnehmern auch diesen Aspekt der Führungsaufgabe zu verdeutlichen.

1.3 Tagungen für Betriebsratsmitglieder

Für alle angeführten Gruppen des Betriebsgeschehens werden von der Gemeinsamen Sozialarbeit eigene Tagungsreihen durchgeführt. Zwar können die Betriebsratsmitglieder an fast allen Einzelveranstaltungen teilnehmen, zu einer eigenen Tagungsreihe werden sie allerdings nicht eingeladen.
Im Rahmen der entwickelten Vorstellungen wäre es wünschenswert, wenn die Mitglieder der einzelnen Betriebsräte durch eine spezielle Tagung angesprochen würden. Wie schon in dem historischen Überblick dieser Arbeit erläutert wurde, stehen möglicherweise einige Betriebsratsmitglieder der Gemeinsamen Sozialarbeit mit einer gewissen Skepsis gegenüber. Darüber hinaus berühren diese Vorstellungen auch die Aufgaben und das Anliegen des Betriebsrates. Die Vertreter der Betriebsräte könnten daher die Gemeinsame Sozialarbeit als Konkurrenz empfinden. Ein derartiges Gefühl würde der Durchsetzung dieser Gedankengänge in den Betrieben nur Schaden zufügen und nicht dem Interesse der Betroffenen dienen. Zum Vorteil aller müssen deshalb diese möglichen Aversionen schon in der Anfangsphase abgebaut werden und mehr das gemeinsame Interesse an der Veränderung der zwischenmenschlichen Beziehungen in den Vordergrund treten. Unter diesem Gesichtspunkt müßte man das Tagungsprogramm für die Betriebsratsmitglieder aufstellen.

2. Die betriebsbezogenen Tagungen als Voraussetzung für die Einführung des Mitarbeitergesprächs

Im Gegensatz zu den Querschnittstagungen werden bei den betriebsbezogenen Tagungen nur Mitarbeiter einer Schachtanlage in die Tagungshäuser der GSA eingeladen.[1] Die 25 Teilnehmer, die zu solch einer Tagung einzuladen sind, werden von den kirchlichen Mitarbeitern in Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zunächst einmal nur nach Funktionen ausgewählt. Dabei kann es von Schachtanlage zu Schachtanlage eine unterschiedliche Besetzung geben, da man die örtlichen Gegebenheiten und die besondere Personalsituation der einzelnen Zeche berücksichtigen sollte. Die erforderlichen Teilnehmer werden dann namentlich von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat der Tagungsstätte mitgeteilt, in der der Kurs stattfindet. Diese verschickt mit den Einladungen und der Erläuterung über Sinn und Zweck dieser Tagung, Problemkreise, von denen erwartet werden kann, daß sie die tatsächlichen Probleme der Teilnehmer widerspiegeln. Diese Problemkreise sind in dem gemeinsamen Gespräch zwischen Betriebsleitung, Vertretern des Betriebsrats und den kirchlichen Mitarbeitern zusammenzutragen. Die Eingeladenen erhalten allerdings den Hinweis, daß dieser Katalog ergänzt werden kann. Dies soll im Gespräch mit den Kollegen erfolgen, die nicht zu der Tagung eingeladen werden konnten. Dadurch soll das Tagungsmodell in den Betrieb eine möglichst weite Verbreitung erfahren, und ein größerer

1) Seit dem 7./8.I.1972 bis Mitte Mai 1973 wurden insgesamt 5 betriebsbezogene Tagungen durchgeführt, vier für den Untertagebereich, eine für Kokereimitarbeiter.

Personenkreis durch die Nennung eigener Problemkreise an den Ergebnissen der Tagung interessiert werden.

2.1 Die Vorbereitung der Tagung

Wie schon wiederholt erwähnt wurde, ist es unbedingt notwendig, daß die Betriebsleitung und der Betriebsrat von Anfang an die Tagung mittragen und gewillt sind, die sich möglicherweise ergebenden Konsequenzen aus solch einer Tagung zu erfüllen und im Betrieb weiterzuverfolgen.
Die kirchlichen Mitarbeiter sollten sechs bis acht Wochen vor einer geplanten Tagung auf der Anlage anfahren, um einen Einblick in die Verhältnisse dieser Anlage zu erhalten. Anschließend sollte mit der Betriebsleitung und dem Betriebsrat der Sinn und Zweck der betriebsbezogenen Tagung besprochen, die Teilnehmer nach Funktionen festgelegt, und die möglichen Problemkreise zusammengestellt werden. Der Termin für die Nachbesprechung der Tagung, die möglichst auf der Anlage selbst stattfinden sollte, konnte ebenfalls vorüberlegt werden. Die Nachbesprechung dürfte nicht länger, aber auch nicht viel kürzer als nach zehn Wochen stattfinden, da der Betriebsleitung und dem Betriebsrat genügend Zeit zugebilligt werden muß, die sich aus dem Tagungsprotokoll ergebenden Konsequenzen in Angriff nehmen zu können. Falls sich auf der Tagung herausstellt, daß dieser Termin nicht von den Tagungsteilnehmern wahrgenommen werden kann, muß mit ihnen unter Berücksichtigung der erwähnten Überlegungen ein neuer Termin gefunden werden.

2.2 Die Durchführung und Intention der betriebsbezogenen Tagung

Auf jeder Tagung sollten ein AT-Angestellter, zwei Betriebsratsmitglieder und zwei Reviersteiger anwesend sein. Vor allen Dingen der AT-Angestellte, der die Position eines Obersteigers innehaben sollte, muß besonders auf seine Tagungsteilnahme vorbereitet werden. Da er als Vertreter der Betriebsleitung angesehen wird, werden sich zu Beginn der Tagung die kritischsten Fragen, wie die Erfahrung gezeigt hat, an ihn richten. Außerdem wird er von einigen Vorstellungen und Vorschlägen der Teilnehmer aus bergrechtlichen oder anderen, nur ihm durch seine Funktion bekannten Gründen, abraten müssen, sie in das Protokoll aufzunehmen. Dies wird ihm nicht immer die Sympathien der Tagungsteilnehmer einbringen. Wenn er sich aber in diesen Auseinandersetzungen durch Sachlichkeit und Besonnenheit auszeichnet, wird die Wirksamkeit des Protokolls erhöht werden, weil die Betriebsleitung sich nicht so sehr auf die unerfüllbaren Forderungen zurückziehen kann, sondern wegen der mit seiner Hilfe erworbenen Abgewogenheit und Sachlichkeit des Protokolls viel eher gezwungen wird, die berechtigten Forderungen zu erfüllen. Um diese seine Aufgabe wird man den AT-Angestellten vor Tagungsbeginn genau informieren und aufklären müssen, damit die Tagung für alle Beteiligten ein voller Erfolg wird.

Nach einer kurzen Einführung in den Sinn und Zweck der betriebsbezogenen Tagung - auch unter gesellschaftspolitischen Aspekten - werden die Teilnehmer in vier Gruppen

nach dem Gesichtspunkt der betrieblichen Konfliktmöglichkeit aufgeteilt und diesen Gruppen die aufgestellten Problemkreise nach eigener Betroffenheit zugeordnet.
Ihre Aufgabe besteht nun darin, sich der Problemstellungen in einer ersten Stellungnahme bewußt zu werden.
Da die Teilnehmer in den einzelnen Gruppen von den verschiedenen Problemen unterschiedlich betroffen sind, werden sie somit erfahren können, daß eine bestimmte Fragestellung von den verschiedensten Seiten betrachtet werden kann. Dieser Vorgang ermöglicht eine tiefere Durchdringung des Problems und soll die Verständigungsbereitschaft zwischen den Gruppenmitgliedern fördern.
Nach Abschluß dieser Diskussion sollen die einzelnen Gruppen Lösungsmöglichkeiten für ihre Problemstellungen erarbeiten. Dadurch sollen die Mitarbeiter lernen, sich sachlich und nicht einseitig mit ihren Problemen am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für ihre Probleme zu finden. Mit dieser Konzeption könnte dem Einzelnen bewußt gemacht werden, daß er selbst zu der Lösung seiner Schwierigkeiten beitragen kann, indem er sachlich und ohne von Emotionen belastet gemeinsam mit seinen Arbeitskollegen über seine und ihre Probleme zu sprechen versucht. Am Ende der Tagung wird dann im Plenum ein Protokoll erstellt, das der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zugeschickt wird. Aus diesem Grunde sollten auch nicht mehr als zwei Betriebsratsmitglieder teilnehmen, damit es auch zu Diskussionen in den Gruppen kommen kann, die den Betriebsrat betreffen. Die Diskussion würde sicher

nicht so offen geführt werden, wenn in jeder Gruppe selbst ein Betriebsratsmitglied vertreten wäre. Im Plenum sind die beiden Vertreter des Betriebsrates ebenso wie der Obersteiger in der Lage, vor Aufnahme in das Protokoll übertriebene Angriffe und Formulierungen durch Informationen berichtigen zu können. Auf die erwähnte Teilnahme von zwei Reviersteigern soll an anderer Stelle näher eingegangen werden.

Jeder Teilnehmer müßte nach ungefähr acht bis zehn Tagen das gemeinsamen erstellte Protokoll in dreifacher Ausführung an seine Heimatadresse zugeschickt bekommen. Neben der positveren Wirkung, dieses Protokoll nicht über den Betrieb sondern direkt von der Tagungsstätte per Post zu erhalten, soll bei den Teilnehmern nach diesem Zeitraum ein Bekräftigungslernen erreicht werden[1] und sie in die Lage versetzen, durch die Weitergabe von zwei Protokollen an Arbeitskollegen mit diesen noch einmal die Ergebnisse zu besprechen.

2.3 Die Nachbesprechung

Die Betriebsleitung und gegebenfalls auch der Betriebsrat müssen bei der Nachbesprechung auf der Anlage, zu der wieder alle Tagungsteilnehmer,eingeladen werden, zu den vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten des Protkolls Stellung nehmen. Nicht alle Vorschläge werden von der Betriebsleitung akzeptiert werden können. Andere werden sich als undurchführbar erweisen, weil sie nicht durch die Betriebsleitung beeinflußbar sind, wieder andere

---

1) R. u. A. - M. Tausch, Erziehungspsychologie, Göttingen 1971, S. 74

werden aus bestimmten Gründen im augenblicklichen Zeitpunkt noch nicht zu realisieren sein. Aber schon allein durch die Tatsache, daß die Betriebsleitung die abgelehnten Lösungsmöglichkeiten begründet, wird den Arbeitnehmern der unteren Stufe der betrieblichen Hierarchie bewußt, daß bei einer sachlichen Auseinandersetzung und Diskussion über ihre Probleme "die da oben" auf ihre Überlegungen eingehen und ihnen auch die Gründe mitteilen, warum ihre Vorschläge nicht erfüllt werden können. Noch günstigerer wirken sich natürlich akzeptierte Vorschläge auf die Bereitschaft aus, im Sinne der betriebsbezogenen Tagung auf Revierebene weiterzuarbeiten. Deshalb müßten möglichst viele Lösungsmöglichkeiten von der Betriebsleitung aufgegriffen und verwirklicht werden. Dies könnte den starken Wunsch der Beteiligten auslösen, den aufgezeigten Weg auf der Revierebene fortzusetzen.

2.4 Überlegungen zur Einführung des Mitarbeitergesprächs auf der Anlage

Falls dieses Anliegen geäußert wird, und die Beteiligten einverstanden ist, sollten die kirchlichen Mitarbeiter diesen Wunsch sofort aufgreifen und entsprechende Vorschläge unterbreiten. Am günstigsten wäre es, mit den beiden beteiligten Reviersteigern die ersten Revierbesprechungen vorzubereiten. Bei dem gemütlichen Zusammensein freitagsabends während der betriebsbezogenen Tagung werden sich diese Reviersteiger und die Tagungsleiter näher kennengelernt haben, was für die weitere Zusammenarbeit sehr positive Auswirkungen haben kann. Die Revier-

steiger sollten entweder an der nächsten Reviersteigertagung der GSA teilnehmen, um in die Methodik der Gesprächsführung eingeführt und um auf die zu erwartenden Anfangsschwierigkeiten des Mitarbeitergesprächs vorbereitet zu werden. Ebenso könnten sie aber auch an einem Nachmittag auf der Anlage über die Problematik der Revierbesprechung unterrichtet werden.

Da den kirchlichen Mitarbeitern einige Teilnehmer der ersten Revierbesprechung von der betriebsbezogenen Tagung bekannt sein dürften, wäre es ratsam, wenn einer von ihnen an dem ersten Mitarbeitergespräch als stiller Beobachter teilnehmen würde. Dies könnte zur Auflockerung beitragen, ist allerdings nur empfehlenswert, wenn ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Reviersteiger und dem kirchlichen Tagungsleiter besteht. Im Anschluß an die Revierbesprechung könnte dann zwischen den beiden der Verlauf des Gesprächs noch einmal nachvollzogen werden, die positiven Gesichtspunkte hervorgehoben und auf mögliche Fehler aufmerksam gemacht werden. Diese Nachbesprechung könnten für den Reviersteiger eine wertvolle Hilfe sein, ihn ermutigen, in seinen Bemühungen fortzufahren und nicht nach dem ersten Versuch aufzuhören, wie dies bei den bisherigen Versuchen leider häufig geschehen ist.

2.5 Beachtenswerte Aspekte zum Mitarbeitergespräch

Soll das Mitarbeitergespräch zu einer festen und erfolgreichen Einrichtung auf den einzelnen Schachtanlagen werden, mußten noch einige zusätzliche Voraussetzungen berücksichtigt werden:

1. Auch wenn der Wunsch, die begonnene Arbeit in einer Revierbesprechung fortzusetzen, schon nach einer betriebsbezogenen Tagung von den Teilnehmern geäußert und von der Betriebsleitung erfüllt wurde, sollten trotzdem noch einige ähnliche Tagungen mit einem anderen Teilnehmerkreis in einem möglichst kurzen Abstand durchgeführt werden. Einem größeren Teil der Mitarbeiter würde dann der Sinn und Zweck der Mitarbeitergespräche verständlich gemacht werden können, und die Bereitschaft, Mitarbeitergespräche auch für andere Reviere einzuführen, würde bei der Belegschaft noch stärker wachsen.
2. Die Verbindungsleute,[1)] deren Bedeutung in der letzten Zeit immer mehr zurückgegangen ist, könnten die Betreuung der Mitarbeitergespräche übernehmen. Sie erhielten eine konkretere Aufgabe, für die es sich zu engarieren lohnt. Vorher müssen sie allerdings von ihren Möglichkeiten und ihrer Wichtigkeit für das Mitarbeitergespräch überzeugt werden. Da die Verbindungsleute der höheren betrieblichen Funktionsebene angehören, könnten sie ihren Einfluß bei der Betriebsleitung für dieses Anliegen geltend machen. Ebenfalls könnten sie durch ihre Mitarbeiter in ihren Büros den Reviersteiger von seinen organisatorischen Vorbereitungen entlasten. Dadurch könnte ein oft genannter Hinderungsgrund, häufiger Revierbesprechungen durchzuführen, für den Reviersteiger entfallen.
3. Auf den einzelnen Anlagen müßte die Betriebsleitung alle sechs bis acht Wochen Reviersteigerkonferenzen einberufen. In diesen Konferenzen sollten die Revier-

---

1) siehe Seite 38/39

steiger über alle anliegenden Veränderungen informiert werden, Erläuterungen zu den zukünftigen Planungen erhalten und die Möglichkeit bekommen, die Schwierigkeiten in ihren Revieren mit der Betriebsleitung offen diskutieren zu können. Dies würde einerseits den Informationsfluß von oben nach unten und umgekehrt, aber auch unter den Reviersteigern selbst durchgängiger gestalten und andererseits den Reviersteigern bei ihren nachgeordneten Mitarbeitern mehr Anerkennung verschaffen, da sie mit der Betriebsleitung in ständigem Gedankenaustausch stehen [1] und somit auch über alle betrieblichen Planungen besser informiert sind.

Wenn diese Überlegungen bei der Konstituierung eines Mitarbeitergesprächs auch noch nicht realisiert sein müßten, so sollte dies allerdings bald erfolgen. Durch diese Hilfe ist ein größerer Erfolg des Mitarbeitergesprächs zu erwarten. Außerdem tragen sie dazu bei, daß die Revierbesprechung zu einer festen Einrichtung auf der Anlage wird.

---

1) A. Oldendorff, Sozialpsychologie ... a.a.O., S. 47

IV. Schlußbetrachtungen

Die vorliegende Arbeit wollte den Beitrag der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau für eine Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen und den Erfolg ihres Bildungsbemühens im gesellschaftlichen Bildungsprozeß untersuchen und Möglichkeiten aufzeigen, die Erfahrungen der Tagungsarbeit für die betriebliche Sphäre zugänglich zu machen.

Entstanden ist die Arbeit aus der Diskrepanz zwischen den Aussagen vieler Teilnehmer nach Beendigung der Tagungen und den von der betrieblichen Seite verschiedentlich gehörten Äußerungen über das mangelnde Interesse an den Tagungen der GSA. In der deshalb durchgeführten Befragung stellte sich eine überaus positive Einstellung der Tagungsteilnehmer zu dem Anliegen der GSA heraus. Zwar wurde der Erfahrungsaustausch, den die Tagungen der Gemeinsamen Sozialarbeit ermöglichen, von den Teilnehmern dankbar akzeptiert und in ihren Stellungnahmen zur GSA honoriert, aber der deutliche Hinweis war nicht zu übersehen, daß die Teilnehmer stärkere Auswirkungen der Bemühungen der GSA in ihren Betrieben und an ihren Arbeitsplätzen erwarten. Dieser Wunsch der Teilnehmer hat schon immer alle Beteiligten an dem Modell der GSA bewegt, und schon während der Befragung haben die kirchlichen Mitarbeiter begonnen, ein Modell für betriebsbezogene Tagungen zu entwickeln. Fünf betriebsbezogene Tagungen sind bis zum August 1973 durchgeführt worden. Sicherlich ist damit einer Forderung der Befragten entsprochen worden, nur

darf es bei diesem Versuch nicht bleiben, sondern der auf den betriebsbezogenen Tagungen beschrittene Weg muß seine Fortsetzung in den Betrieben erfahren. Sonst werden eines Tages die Teilnehmer dieser Tagungsreihen ebenso enttäuscht, wie es die Teilnehmer der Querschnittstagungen vielleicht gewesen sind, als man ihnen nur die Möglichkeit einer Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb aufzeigte, sich aber am Arbeitsplatz selbst nicht die erwarteten Veränderungen einstellten.[1] Die Differenz zwischen den Erwartungen der Belegschaft an die Arbeitswelt und die Erfüllung dieser Erwartungen durch den Betrieb ist trotz der Bemühungen vieler betrieblichen Einflußgrößen wie auch durch die der Gemeinsamen Sozialarbeit nicht geringer geworden. Die Erwartungen sind im Zuge unserer sich rasch entwickelten Lebens- und Arbeitsverhältnisse schneller gestiegen als die Erfüllungen. Der in dieser Arbeit aufgezeigte Weg könnte dazu beitragen, diese Kluft zu verkleinern und die Möglichkeit anbieten, auch die Mitarbeiter der unteren Stufe der Betriebshierarchie besser in das Betriebsgeschehen zu intergrieren, was die Persönlichkeitsentwicklung des Individuum fördern würde. Um dieses wichtige Anliegen in der heutigen Zeit zu erreichen, müssen in den Betrieben, wo der Mensch noch einen Großteil seines Lebens verbringt, die Voraussetzungen dafür geschaffen werden.

Durch die im Jahre 1972 neu gefundene Organisationsform des Arbeitsausschuß Steinkohle (AASt) könnte sich eine neue Chance für die Gemeinsame Sozialarbeit ergeben. Alle

---

1) A. Oldendorff, Sozialpsychologie, ... a.a.O., S. 223

betrieblichen Einflußgrößen müßten sich, losgelöst von ihrer unterschiedlichen Einstellung zu bestimmten gesellschaftspolitischen Fragestellungen, für das Anliegen der GSA einsetzen, dem Mitarbeiter, welcher Funktionsebene er im Betrieb auch angehört, die Möglichkeit einräumen, sich zu seiner vollen Menschenwürde entfalten zu können.

Die beiden Konfessionen sollten weiterhin ihre Mitarbeiter und ihre Tagungsstätten zur Verfügung stellen. Die kirchlichen Mitarbeiter selbst müßten sich in den gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen zurückhalten, so lange die Gefahr besteht, daß durch ihre eigenen Stellungnahmen in der Öffentlichkeit dem Interesse der Belegschaft und damit dem Anliegen der GSA nur Schaden zugefügt wird. Durch die Erfahrungen und das Engagement ihrer Mitarbeiter kann die GSA viel zur Verwirklichung der Menschenwürde im Betrieb beitragen. Andere Industriezweige können ebenfalls in diese Vorstellungen und Überlegungen einbezogen werden, wie dies augenblicklich in ersten Schritten bei einem Zweigwerk eines großen Automobil-Konzerns geschieht.

Literaturverzeichnis

A. Bücher und Handbücher

Allport, G.W. : Werden der Persönlichkeit, Berlin 1958

Anger, A. : Befragung und Erhebung in: Handbuch der Psychologie, Band 7, Göttingen 1969

Ansbacher, H.u. R. : Alfred Adlers Individualpsychologie, München 1972

Batram, P. : Die innerbetriebliche Kommunikation, Berlin 1969

Bergbau AG Gelsenkirchen: Krankheitsbedingte Fehlzeiten, Hrsg. Gelsenkirchen 1972

Bolte, K.M. : Deutsche Gesellschaft im Wandel, Opladen 1967

Bornemann, E. : Betriebspsychologie, Wiesbaden 1967

Bredenkamp, J. : Experiment und Feldexperiment, in Handbuch der Psychologie, Band 7, Göttingen 1969

Brocher, T. : Gruppendynamik und Erwachsenenbildung, Braunschweig 1967

Dahrendorf, R. : Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959

Dreikurs, R. : Grundbegriffe der Individualpsychologie, Stuttgart 1971

Fischer, G. : Betrieb und Gesellschaft, Hrsg.: Kolbinger, J. Berlin 1966

Friedmann, G. : Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952

Haire, G. : Psychology in Management, Second Edition, London 1964

Herberts, K. : Verantwortung in der industriellen Gesellschaft, Düsseldorf 1971

Heyde, L. : Abriß der Sozialpolitik, Heidelberg 1966

Höhn, R. : Führungsbrevier der Wirtschaft, Bad Harzburg 1972

Höhn, R., Böhme, G. : Der Weg zur Delegation von Verantwortung im Unternehmen, Bad Harzburg 1969

Kaufmann, F.X. : Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches Problem, Stuttgart 197o

Keller, W. : Der moederne soziale Konflikt, Stuttgart 1968

Lehmann, H. : Probleme der Menschenführung im modernen Arbeitsleben, in: Dialog über den Menschen Hrsg.: Zacharias, G., Stuttgart 1971

Lössl. E. : Die betriebliche Personalorganisation und ihre psychologischen Probleme, in: Handbuch der Psychologie, Band 9, Göttingen 197o

Lückert, H.-R. : Konfliktpsychologie, München 1972

Maslow, A.H. : Motivation and Personality, Londen 197o

Matoucek, O., Ruzicka, J. : Psychologie der industriellen Arbeit, Berlin 1968

Mayer, A. : Die Betriebspsychologie in einer technisierten Welt, in: Handbuch der Psychologie Band 9, Göttingen 197o

Mayo, E. : Probleme industrieller Arbeitsbedingungen, Frankfurt 1949

Mittenecker, E. : Planung und statistische Auswertung von Experimenten, Wien 1971

von Nell-Breuning, O. : Betrieb und Gesellschaft, Hrsg.: Kolbinger J., Berlin 1966

Oldendorff, A. : Sozialpsychologie im Industriebetrieb, Köln 197o

Rattner, J. : Psychologie der zwischenmenschlichen Beziehungen, Freiburg 1969

Roethlisberger, F.J. : Betriebsführung und Arbeitsmoral, Köln 1954

Rohracher, H. : Einführung in die Psychologie, Berlin 1971

von Rosenstiel, L. : Motivation im Betrieb, München 1972

Sahm, A. : Selbständigkeit - Zusammenarbeit - Menschlichkeit, in: Erziehen und Führen, Hrsg.: Sahm, A., Stuttgart 1972

Scheuplein, H. : Die Aufgaben unternehmerischer Führungskräfte und ihre Förderung, Köln 1967

Schmidt, W. : Psychologische Aspekte der krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb, Dissertation, Berlin 1967

Tausch, R., A.-M. : Erziehungspsychologie, Göttingen 1971

B. Zeitschriften

Bergbauindustrie, Bochum

o.N. : Der Mensch als Mittelpunkt im Betrieb, Nr. 51/5 2, 1951

Glückauf, Essen

Busche, H. : Über die Praxis der Führungstechnik im Steinkohlenbergbau, Nr. 7, 1968

Reintges, H. : Grenzen der Rationalisierung im Steinkohlenbergbau, Nr. 7, 1973

Wild, W. : Das Mitarbeitergespräch als Mittel der Führungstechnik, Nr. 9, 1969

Institut, Mensch und Arbeit, München

o.N. : Richtig Führen im Bergbau, München 1964

Orientierung, Zürich

David, J. : Zehn Jahre Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau, Nr. 24, 1960

Psychologische Rundschau, Göttingen

Biasch, H. : Die Psychologie innerhalb der Vielfalt der Wissenschaften, 19. Jahrgang, 1968

Wendland, K.-L.: Die Dynamik des Gewissens, 21.Jahrgang,1970

C. Unveröffentlichtes Material

1. Briefe, Rundschreiben und Entwürfe

Schreiben der UK/US Coal Control Group an den Direktor der DKBL vom 3o. August 1948

Schreiben der DKBL, Der Generaldirektor an UK/US Coal Control Group vom 16. September 1948

Vorschlag zur Bildung eines sozialpolitischen Arbeitskreises vom 14. Januar 1949

Schreiben der DKBL an Herrn August Schmidt, Industriegewerkschaft Bergbau, vom 11. Februar 1949

Schreiben des Generaldirektors der DKBL an die Bergwerksdirektoren vom 15. Juni 195o

Anschreiben des Generaldirektors der DKBL an die Bergwerksdirektoren vom 15. Juni 195o

Entwurf für eine Sozialordnung im Bergbau vom 15. Juni 195o

Vorschlag der evangelischen und katholischen Kirche über eine gemeinsame Sozialarbeit im Bergbau vom 9. September 195o

Brief von BWD Kleine an die Mitglieder des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren vom 31. Oktober 195o

Rundschreiben an den Kommendkreis der Bergwerksdirektoren vom 13. März 1951

Rundschreiben des UVR Nr. 3o vom 17. April 1957 und Nr. MZ 3o vom 6. Mai 1958

Meldung der katholischen Nachrichtenagentur vom 2o. Dezember 196o

2. Referate und Rundbriefe

Cormann, G. : Ausführungen auf der gemeinsamen Sitzung des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren und des Arbeitskreises Kommende vom 16. Januar 1963

Hrsg. GSA : Sonderschrift "Mensch im Bergbau" vom 31. Juli 1953

Hrsg. GSA : Informationen aus der Arbeit vom Mai 1967
Informationen aus der Arbeit vom September 1969

Hengsbach, F. : Ausführungen auf der Zusammenkunft des Kommendekreises der Bergwerksdirektoren vom 21. April 1954

Höffner, J. : Menschenwürde und Wirtschaftsordnung

Höffner, J. : 4. Rundbrief, "Mensch im Bergbau" vom 1. Mai 1953

Hofmann, W. : Was erwartet die Kirche von der GSA im Bergbau ? Diskussionsgrundlage vom 18. April 196o

Lilje, H. : Etnos und Dämonie der Technik

Kost, H. : Schlußbericht über die Tätigkeit der Deutschen Kohlenbergbauleitung

Philipps, K. : 4. Rundbrief, "Mensch im Bergbau" vom 1. Mai 1953

Vetter, H.-O. : "Was erwartet der Mensch im Betrieb von der GSA ?" Referat vom 15. November 1966

3. Niederschriften und Protokolle

Niederschrift über die konstituierende Sitzung des Storp-Ausschusses vom 22. März 1949

Niederschrift über die Wochenendtagung des Ausschusses "Mensch im Betrieb" auf der Wasserburg Gemen vom 16./17. Juli 19

Niederschriften über die Sitzungen des Paritätischen Beratungsausschuß der "Sozialordnung für den Bergbau" vom 28. April 1952 bis zum 2. Dezember 1952

Protokollnotizen über die Vorbesprechungen einer "Sozialordnung für den Bergbau" vom 29. August 1949 bis zum 29. April 19

Protokollnotiz über die zweite offizielle Besprechung mit den Vertretern der Gewerkschaft vom 29. April 195o

Protokolle des Koordinierungsausschusses vom 6. Februar 1951 bis zu 13. Februar 1963

Protokolle der Zusammenkünfte des Arbeitskreises Kommende vom 16. Februar 1965 und vom 15. November 1966

Protkolle der gemeinsamen Tagungen des Koordinierungsausschusses und des Arbeitsausschuß Steinkohle vom 4./5. November 1966 und vom 21. November 1967

Protokoll der gemeinsamen Sitzung des Kommendekreises der Bergwerk

direktoren und des Arbeitskreieses Kommende vom 6. Mai 197o

Protokolle des Arbeitsausschuß Steinkohle vom 17. Februar 196o bis zum 12. März 1973

Protokoll des Arbeitskreises "Führungspraxis im Grubenbetrieo" vom 29. Mai 1973

Anhang Nr. 1

Lieber Kursteilnehmer !

Seien Sie bitte so freundliche und beantworten Sie folgende Fragen. Sie helfen durch Ihre Beantwortung dem Anliegen und dem Ziel der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen neue Wege und Methoden zu erarbeiten.

1. Haben Sie schon vorher einmal an einem Kurs der Gemeinsamen Sozialarbeit teilgenommen ?

   nein ☐
   ja ☐

   Wenn ja, im letzten Jahr ☐
   vor 2 - 4 Jahren ☐
   " 4 - lo " ☐
   " mehr als lo Jahren ☐

2. In welchem Bereich des Bergbaus sind Sie tätig ?

   a) Untertage ☐
   b) Übertage ☐
   c) Verwaltung ☐

   Wenn Sie Untertage beschäftigt sind, welcher Lohngruppe gehören Sie an ?

   a) von o1 - o6 ☐
   b) " o7 - o8 ☐
   c) " o9 - 11 ☐

3. Welcher betrieblichen Funktion sind Sie zugeordnet ?

   a) für Untertage- und Übertagebereich:
      Arbeiter ☐
      Angestellter ☐
      AT Angestellter ☐

   b) für den Verwaltungsbereich:
      Arbeiter ☐
      kaufm. Angestellter bis Gruppe 4 ☐
      Sachbearbeiter ab Gruppe 5 ☐
      AT-Angestellter ☐

Wie alt sind Sie ?

unter 2o Jahre
zwischen 2o - 3o Jahre
" 31 - 4o Jahre
" 41 - 5o Jahre
über 51 Jahre

a) Wie lange sind Sie im Bergbau beschäftigt ?

unter 2 Jahre
zwischen 2 - 4 Jahren
" 5 - 1o "
über 1o "

Wie haben Sie sich als Tagungsteilnehmer während der Tagung gefühlt ?

sehr gut gut mittelmäßig schlecht sehr unzufrieden

Wie waren Sie mit folgenden Personen und Bedingungen der Tagung zufrieden ?

	s.gut	gut	mittelmäßig	schlecht	sehr schlecht
Essen					
Übernachtung					
Teilnehmergruppe					
Tagungsleitung					
Referent (Bergbau)					
Referent (Kirche)					

Haben Sie Anregungen erhalten für Ihre Berufsaufgaben ?

ja
nein

a) Falls ja, glauben Sie, daß Sie diese Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können ?

ja und zwar durch:

1. Gespräche mit gleichgeordneten Mitarbeitern
2. Gespräche mit Vorgesetzten
3. eigene Verhaltensänderung
4. Einführung neuer Führungsmethoden (z.B. Mitarbeitergespräche)

Nein, denn:

1. habe keine Möglichkeit mich einzusetzen
2. es fehlen die Kontakte zu den Betriebsstellen, die etwas ändern könnten
3. für diese Angelegenheit ist die Gewerkschaft/Betriebsrat zuständig
4. hat ja doch keinen Zweck

8. Hatten Sie schon vorher etwas über die Gemeinsame Sozialarbeit (Kommendearbeit) gehört ?

ja ☐
nein ☐

Wenn ja, von wem hatten Sie Ihre Informationen bekommen ?

8a) a) vom nachgeordneten Mitarbeiter ☐
b) " gleichgeordneten Mitarbeiter ☐
c) durch direkten Vorgesetzten ☐
d) durch andere vorgeordnete Mitarbeiter ☐

8b) Wie waren diese Informationen ?

☐ 1.) da wird nur geredet
☐ 2.) ist ganz interessant, aber zwecklos
☐ 3.) da kann man einiges lernen
☐ 4.) das Beste an der Tagung ist das gemütliche Beisammensein
☐ 5.) die Sache lohnt sich, auf die Dauer wird man einiges im Betrieb verändern können.

9. Wie sind Sie selbst zur Tagung eingeladen worden ?

☐ 1.) durch Zufall, ein anderer wollte aber konnte nicht
☐ 2.) bin abgestellt worden
☐ 3.) bin persönlich eingeladen worden
☐ 4.) habe mich nach Befragung freiwillig gemeldet.

10. Haben Sie das Gefühl, daß Sie frühzeitig zu dieser Tagung eingeladen wurden ?

☐ ja

☐ nein, da ich erst informiert wurde

☐ 1. als ich morgens anfahren wollte,
☐ 2.) einen Tag vor der Tagung
☐ 3.) 2 - 4 Tage vor der Tagung
☐ 4.) 5 - 7 Tage vor der Tagung
☐ 5.) mehr als 7 Tage, aber unter 14 Tage

11. Wie war Ihre Einstellung als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(es können auch mehrere Punkte angekreuzt werden)

☐ 1.) abwarten und Tee trinken
☐ 2.) so ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuch
☐ 3.) denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist
☐ 4.) bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefasst werden
☐ 5.) endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmer
☐ 6.) andere Überlegungen .....

2. Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau (Kommendearbeit) ? (es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

- [ ] 1.) die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen
- [ ] 2.) durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel bringen
- [ ] 3.) Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte der Menschen gemeinsam zu suchen
- [ ] 4.) dem Menschen zu einem gesellschaftspolitischen Bewußtsein zu helfen
- [ ] 5.) auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen
- [ ] 6.) die Arbeitgeberseite zu unterstützen

3. Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

- [ ] a) betrieblich/organisatorische
- [ ] b) betrieblich/zwischenmenschliche
- [ ] c) gesellschaftspolitische
- [ ] d) kirchliche
- [ ] e) keine war ausreichend

4. Würden Sie noch einmal an einer Tagung der Gemeinsamen Sozialarbeit teilnehmen wollen ?

- [ ] ja
- [ ] nein

5. Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur Gemeinsamen Sozialarbeit Stellung nehmen ?

- [ ] a) es wird leider nur geredet
- [ ] b) dafür sind andere Gruppen da, wie z.B. Gewerkschaft/Betriebsrat die sich um diese Probleme kümmern sollten
- [ ] c) Lösungsmöglichkeiten müssten konkreter erarbeitet werden
- [ ] d) die Tagungsergebnisse müssten im Betrieb behandelt werden
- [ ] e) man konnte sich mal richtig aussprechen
- [ ] f) dient vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch
- [ ] g) eigene Stellungnahmen .....

6. Welche Probleme belasten Sie im Betrieb ab meisten ?

- [ ] a) technisch/organisatorische
- [ ] b) menschliche

Anhang Nr. 2

Lieber Kursteilnehmer !

Seien Sie bitte so freundlich und beantworten Sie folgende Fragen. Sie helfen durch Ihre Beantwortung dem Anliegen und dem Ziel der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen neue Wege und Methoden zu erarbeiten.

1. Haben Sie schon vorher einmal an einem Kurs der Gemeinsamen Sozialarbeit teilgenommen ?

☐ nein

☐ ja

Wenn ja, an ☐ einem, ☐ zwei, ☐ drei oder ☐ mehr Kursen.

a) Haben Sie an dem Kurs vor 1 - 24 Monaten ☐
oder vor über 24 Monaten ☐
teilgenommen ?

2. In welchem Bereich des Bergbaus sind Sie tätig ?

☐ Untertage
☐ Übertrage
☐ Verwaltung

3. Welcher betrieblichen Funktionen sind Sie zuzuordnen ?

☐ Arbeiter
☐ Angestellter
☐ kaufm. Angestellter bis Gruppe 4
☐ kaufm. Sachbearbeiter ab Gruppe 5
☐ AT-Angestellter

a) wenn Sie als Arbeiter Untertage beschäftigt sind, welcher Lohngruppe gehören Sie an ?

☐ von o1 - o6
☐ " o7 - o8
☐ " o9 - 11

4. Wie alt sind Sie ?

Unter 2o Jahre
zwischen 2o - 3o Jahre ☐
" 31 - 4o Jahre ☐
" 41 - 5o Jahre ☐
über 51 Jahre ☐

a) Wie lange sind Sie im Bergbau beschäftig t ?

- ☐ unter 2 Jahre
- ☐ zwischen 2 - 4 Jahre
- ☐ zwischen 5 -lo Jahre
- ☐ über 'lo Jahre

Wie war Ihre Einstellung, als Sie zu dieser Tagung fuhren ?
(Es können auch m e h r e re P u n k t e angekreuzt werden)

1. ☐ abwarten und Tee trinken
2. ☐ so ein Mist, konnte der Vorgesetzte nicht einen anderen aussuchen.
3. ☐ Eigentlich überflüssig, will mir den Kram aber mal anhören.
4. ☐ Denen werd ich mal zeigen, was im Betrieb wirklich los ist.
5. ☐ Bin mal gespannt, ob da auch die heißen Eisen angefasst werden.
6. ☐ Endlich mal eine Einrichtung, die sich um unsere Belange kümmert.
7. ☐ Andere Überlegungen (bitte schriftlich angeben)

.....

.....

Wie haben Sie sich als Tagungsteilnehmer während der Tagung gefühlt ?

sehr gut ☐ gut ☐ mittelmäßig ☐ schlecht ☐ sehr unzufrieden ☐

Wie waren Sie mit folgenden Personen und Bedingungen der Tagung zufrieden ?

	s.gut	gut	mittelmäßig	schlecht	s.schle
Essen	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnehmergruppe	☐	☐	☐	☐	☐
Tagungsleitung	☐	☐	☐	☐	☐
1. Referat (Bergbau)	☐	☐	☐	☐	☐
2. Referat (Haus- [illegible] Referent)	☐	☐	☐	☐	☐

3. Haben Sie Anregungen erhalten für Ihre Berufsaufgaben ?

- ☐ wesentlich Anregungen
- ☐ brauchbare Anregungen
- ☐ wenige Anregungen
- ☐ keine Anregungen

a) glauben Sie, daß Sie diese Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz verwirklichen können ?

1. ☐ durch Gespräche mit Nachgeordneten Mitarbeitern
2. ☐ durch Gespräche mit Vorgesetzten
3. ☐ durch eigene Verhaltensänderungen
4. ☐ durch Gespräche mit gleich-geordneten Mitarbeitern
5. ☐ Einführung neuer Führungsmethoden
6. ☐ habe keine Möglichkeit mich einzusetzen
7. ☐ es fehlen die Kontakte zu den Betriebsstellen, die etwas ändern können.
8. ☐ für dies Angelegenheit ist die Gewerkschaft/Betriebsrat zuständig.
9. ☐ hat ja doch keinen Zweck

9. Haben Sie schon, bevor Sie zu dieser Tagung eingeladen wurden, etwas über die Gemeinsame Sozialarbeit (Kommendearbeit) gehört

☐ ja
☐ wenig
☐ nichts

Wenn ja, von wem hatten Sie Ihre Information bekommen ?

☐ vom nachgeordneten Mitarbeiter
☐ vom gleichgeordneten Mitarbeiter
☐ durch direkten Vorgesetzten
☐ durch andere vorgeordnete Mitarbeiter

a) Wie waren diese Informationen

☐ da wird nur geredet
☐ ist ganz interessant, aber zwecklos
☐ da kann man einiges lernen
☐ das beste an der Tagung ist das gemütliche Beisammensein
☐ die Sache lohnt sich, auf die Dauer wird man einiges im Betrieb ändern können.

). Wie sind Sie selbst zur Tagung eingeladen worden ?

☐ durch Zufall, ein anderer wollte aber konnte nicht
☐ bin abgestellt worden
☐ bin persönlich eingeladen worden
☐ habe mich nach Befragung freiwillig gemeldet

Haben Sie das Gefühl, daß Sie frühzeitig zu dieser Tagung eingeladen wurden ?

ja ☐ nein ☐

Was glauben Sie, ist das Ziel und das Anliegen der Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau (Kommendearbeit) ?

(es können mehrere Punkte angekreuzt werden)

☐ die im Bergbau Beschäftigten zu beruhigen

☐ durch ein Hintertreppchen die Kirche ins Spiel bringen

☐ Lösungsmöglichkeiten für betriebsbezogene Konflikte der Menschen gemeinsam zu suchen

☐ dem Menschen zu einem gesellschaftspolitischen Bewußtsein zu verhelfen

☐ auf bestimmten Gebieten den Gewerkschaften Konkurrenz zu machen

☐ die Arbeitgeberseite zu unterstützen

Welche Fragen sind Ihrer Meinung nach noch zu wenig diskutiert worden ?

☐ betrieblich/organisatorische

☐ betrieblich/zwischenmenschliche

☐ gesellschaftspolitische

☐ kirchlich/religiöse

☐ keine war ausreichend

Würden Sie noch einmal an einer Tagung der Gemeinsamen Sozialarbeit teilnehmen wollen ?

ja ☐ nein ☐

Wie würden Sie nach Beendigung der Tagung zur Gemeinsamen Sozialarbeit Stellung nehmen ?

☐ es wird leider nur gredet

☐ dafür sind andere Gruppen da, wie z. B. Gewerkschaft/Betriebsrat

☐ Lösungsmöglichkeiten müssten konkreter erarbeitet werden

☐ die Tagungsergebnisse müssten im Betrieb behandelt werden

☐ man konnte sich mal richtig aussprechen

☐ dient vor allen Dingen dem Erfahrungsaustausch

☐ eigene Stellungnahmen (schriftlich angeben)

.....

.....

16. Welche Probleme belasten Sie im Betrieb am meisten ?

- ☐ technische
- ☐ organisatorische (z.B. Transportfragen)
- ☐ menschliche
- ☐ Sicherheitsfragen

17. Bei welcher Gesellschaft sind Sie beschäftigt ?

- ☐ Ruhrkohle AG
- ☐ Eschweiler Bergwerksverein
- ☐ Preussag
- ☐ Auguste Victoria

Vielen Dank.

Gemeinsame Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau
Gegenüberstellung der Teilnehmerzahlen 1969 - 1971

I. Grundtagungen

Teilnehmerzahl = T

Tagungsstätten	1969 T	1969 Tg.zahl	1970 T	1970 Tg.zahl	1971 T	1971 Tg.zahl
Kommende	215	9	220	10	169	10
Haus Villigst	260	11	182	10	167	9
Haus der Begegnung	241	10	248	10	148	9
Wolfsburg/ P.-Jakobs-H.	256	11	245	10	170	10
	972	41	895	40	654	38
1969 = 100 %			./. gg. 69 77 Teiln. 7,92 %		./. gg. 69 318 Teiln. 32,72 %	

Belegschaftsrückgang 1971 gg.1969 = 8.846 3,99 %

+

Teilnehmerrückgang 1971 gg.1969 = 447 T. 28,67 %

IV. Gesamt-Belegschaftsstärke Ruhr/Aachen (Dez.Zahl)	221.542	220.645	212.696
Gesamt-Teiln. Zahl in % zur Ges.Belegschaft	0,70 % (1.559) T.	0,63 % (1.396) T.	0,52 % (1.112) T.

II. Sondertagungen

1969 T	1969 Tg.zahl	1970 T	1970 Tg.zahl	1971 T	1971 Tg.zahl
125	4	91	4	52	2
225	5	178	4	196	6
92	4	84	4	89	4
145	5	148	6	121	5
587	18	501	18	458	17
		./. gg.69 86 Teiln. 14,65 %		./. gg.69 129 Teiln. 21,98 %	

III. Gesamt-Teilnehmerzahl

1969 T	1969 Tg.zahl	1970 T	1970 Tg.zahl	1971 T	1971 Tg.zahl
340	13	311	14	221	12
485	16	360	14	363	15
333	14	332	14	237	13
401	16	393	16	291	15
1.559	59	1.396	58	1.112	55
		./. gg.69 163 Teiln. 10,46 %		./. gg.69 447 Teiln. 28,67 %	

Anhang Nr. 4

STATISTIK DER KOHLENWIRTSCHAFT E.V.

A. Gliederung der männlichen Bergarbeiter im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren - Ruhr -

Ende Juni 1972

Altersjahre	unter Tage					über Tage				unter und über Tage insgesamt	
	Lohngruppen 1 - 4 u. Auszubildende	Lohngruppen 5 - 7	Lohngruppen 8 - 11	unter Tage insgesamt (Sp. a bis c)		Grubenhilfsbetr., Kraftw. etc.	Übr. Betr.	über Tage insgesamt (Sp. f+g)			
	absolut				v.H.	absolut			v.H.	abs.	v.H.
Spalte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l
14	-	-	-	-	-	21	5	26	0,05	26	0,0
15	-	-	-	-	-	525	1	526	1,04	526	0,8
16	273	4	5	282	0,28	2085	9	2094	4,12	2376	1,9
17	1023	31	35	1089	1,08	1671	26	1697	3,34	2786	1,8
18	689	125	253	1067	1,06	1384	46	1430	2,82	2497	1,9
19	209	205	608	1022	1,01	788	89	877	1,73	1899	1,4
20	80	116	525	721	0,72	406	79	485	0,96	1206	0,8
21	41	83	577	701	0,70	237	90	327	0,65	1028	0,6
22	39	112	632	783	0,78	248	108	356	0,70	1139	0,7
23	40	275	988	1303	1,29	263	140	403	0,79	1706	1,1
24	49	314	1034	1397	1,39	297	152	449	0,89	1846	1,2
25	79	375	1489	1943	1,93	243	155	398	0,78	2341	1,5
26	73	354	1326	1753	1,74	218	136	354	0,70	2107	1,3
27	84	384	1509	1977	1,96	244	143	387	0,76	2364	1,5
28	90	348	1529	1967	1,95	260	193	453	0,89	2420	1,6
29	78	311	1512	1901	1,89	286	218	504	0,99	2405	1,5
30	75	357	1796	2228	2,21	328	217	545	1,07	2773	1,8
31	80	355	1906	2341	2,32	390	261	651	1,28	2992	1,9
32	98	394	2351	2843	2,82	488	308	796	1,57	3639	2,4
33	108	380	2315	2803	2,78	489	346	835	1,65	3638	2,4
34	135	416	2450	3001	2,98	537	329	866	1,71	3867	2,5
35	92	337	2401	2830	2,80	544	340	884	1,74	3714	2,4
36	127	311	2419	2857	2,84	610	385	995	1,96	3852	2,5
37	120	324	2383	2827	2,81	705	397	1102	2,17	3929	2,5
38	155	338	2814	3307	3,28	798	457	1255	2,47	4562	3,0
39	136	315	2496	2947	2,93	733	421	1154	2,27	4101	2,7
40	156	325	2665	3146	3,12	894	417	1311	2,58	4457	2,9
41	224	391	2951	3566	3,54	1011	502	1513	2,98	5079	3,3
42	239	473	3305	4017	3,99	1202	621	1823	3,59	5840	3,8
43	266	492	3461	4219	4,19	1215	625	1840	3,62	6059	4,0
44	317	566	3618	4501	4,47	1332	654	1986	3,91	6487	4,2
45	346	544	3415	4305	4,27	1345	551	1896	3,73	6201	4,0
46	327	503	2927	3757	3,73	1265	503	1768	3,48	5525	3,6
47	329	550	2739	3618	3,59	1201	529	1730	3,41	5348	3,5
48	298	537	2279	3114	3,09	1157	449	1606	3,16	4720	3,1
49	334	536	2258	3128	3,10	1191	499	1690	3,33	4818	3,1
50	386	852	2124	3362	3,34	1278	519	1797	3,54	5159	3,4

A. Gliederung der männlichen Bergarbeiter im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren

- Ruhr -

rs-re	unter Tage					über Tage				unter und über Tage insgesamt	
	Lohngruppen 1 - 4 u. Auszubildende	Lohngruppen 5 - 7	Lohngruppen 8 - 11	unter Tage insgesamt (Sp. a bis c)		Grubenhilfsbetr., Kraftw. etc.	Ubr. Betr.	über Tage insgesamt (Sp. f+g)			
te:	absolut				v.H.	absolut			v.H.	abs.	v.H.
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l
	473	1237	1583	3293	3,27	1374	530	1904	3,75	5197	3,43
	501	1126	1277	2904	2,88	1258	523	1781	3,51	4685	3,09
	402	805	952	2159	2,14	1004	387	1391	2,74	3550	2,34
	325	614	582	1521	1,51	751	294	1045	2,06	2566	1,69
	237	329	541	1107	1,10	674	246	920	1,81	2027	1,34
	157	219	404	780	0,77	612	227	839	1,65	1619	1,07
	173	250	333	756	0,75	685	282	967	1,91	1723	1,14
	177	229	309	715	0,71	705	368	1073	2,11	1788	1,18
	95	144	198	437	0,43	557	247	804	1,58	1241	0,82
	64	59	77	200	0,20	292	138	430	0,85	630	0,42
	22	44	49	115	0,12	204	96	300	0,59	415	0,27
	15	28	24	67	0,07	157	75	232	0,46	299	0,20
	11	14	16	41	0,04	108	50	158	0,31	199	0,13
	3	12	7	22	0,02	66	27	93	0,18	115	0,08
	3	5	-	8	0,01	22	5	27	0,05	35	0,02
u. er	3	-	1	4	0,00	4	-	4	0,01	8	0,01
s-mt	9856	17448	73448	100752	100,00	36362	14415	50777	100,00	151529	100,00

A. Gliederung der männlichen Arbeiter im Ruhrbergbau nach Altersgruppen

Altersgruppen	Mitte des Jahres											
	1939	1968	1969	1970	1971	1972	1939	1968	1969	1970	1971	19
	absolut						in v.H. der Gesamtzahl					
Unter Tage												
16 - 17	6918	1819	1416	1157	1215	1371	3,04	1,55	1,26	1,06	1,13	1
18 - 20	9612	4692	4153	3579	3026	2810	4,24	4,00	3,72	3,29	2,80	2
21 - 25	9110	5568	5086	5451	6746	6127	4,01	4,75	4,55	5,01	6,26	6
26 - 30	29141	12440	10601	10040	10769	9826	12,82	10,61	9,47	9,24	9,99	9
31 - 35	47714	17410	16542	15425	15176	13818	20,98	14,85	14,79	14,19	14,07	13
36 - 40	50645	23806	21047	18994	16725	15084	22,27	20,32	18,82	17,47	15,50	14
41 - 45	31439	21307	22128	22130	21684	20608	13,83	18,18	19,78	20,37	20,11	20
46 - 50	22015	17036	17891	17936	17449	16979	9,68	14,53	15,99	16,51	16,18	16
51 - 55	15808	10195	9414	9567	10620	10984	6,96	8,71	8,42	8,81	9,85	10
56 - 60	4275	2695	3377	4078	4072	2888	1,88	2,31	3,02	3,77	3,76	2
61 - 65		232	212	318	383	253		0,19	0,18	0,28	0,35	0
66 und älter	680	1	-	-	1	4	0,29	0,00	-	-	0,00	0
Insges.	227357	117201	111867	108675	107866	100752	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100
Über Tage												
14 - 17	16409	4183	4030	4122	4444	4343	19,30	6,59	6,65	7,47	7,87	8
18 - 20	2970	2820	2648	2429	2624	2792	3,50	4,44	4,37	4,39	4,64	5
21 - 25	2634	2426	2259	2789	2522	1933	3,09	3,82	3,72	5,05	4,46	3
26 - 30	8554	4214	3795	3512	3199	2243	10,06	6,63	6,25	6,36	5,67	4
31 - 35	11242	6448	5943	4903	4857	4032	13,22	10,16	9,79	8,89	8,60	7
36 - 40	11711	9800	8635	6990	6577	5817	13,78	15,44	14,24	12,66	11,64	11
41 - 45	9775	9508	9835	8867	9506	9058	11,51	14,97	16,22	16,07	16,83	17
46 - 50	7828	8986	9399	8561	8948	8591	9,20	14,16	15,49	15,50	15,85	16
51 - 55	7069	7923	7013	5969	6624	7041	8,32	12,49	11,56	10,81	11,74	13
56 - 60	4619	5976	5993	5910	5859	4113	5,43	9,40	9,88	10,71	10,38	8
61 - 65		1197	1098	1150	1299	810		1,89	1,81	2,08	2,31	1
66 und älter	2213	4	10	6	6	4	2,59	0,01	0,02	0,01	0,01	0
Insges.	85022	63485	60658	55208	56465	50777	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100
Insgesamt												
14 - 17	23327	6002	5446	5279	5659	5714	7,47	3,32	3,15	3,22	3,45	3
18 - 20	12582	7512	6801	6008	5650	5602	4,03	4,16	3,95	3,67	3,44	3
21 - 25	11744	7994	7345	8240	9268	8060	3,76	4,42	4,26	5,03	5,64	5
26 - 30	37695	16654	14396	13552	13968	12069	12,07	9,21	8,33	8,26	8,51	7
31 - 35	58956	23858	22485	20328	20033	17850	18,87	13,21	13,03	12,41	12,19	11
36 - 40	62356	33606	29682	25984	23302	20901	19,96	18,60	17,20	15,85	14,18	13
41 - 45	41214	30815	31963	30997	31190	29666	13,19	17,05	18,53	18,92	18,97	19
46 - 50	29843	26022	27290	26497	26397	25570	9,55	14,40	15,82	16,17	16,06	16
51 - 55	22877	18118	16427	15536	17244	18025	7,32	10,04	9,53	9,48	10,50	11
56 - 60	8894	8671	9370	9988	9931	7001	2,85	4,80	5,43	6,10	6,04	4
61 - 65		1429	1310	1468	1682	1063		0,79	0,76	0,89	1,02	0
66 und älter	2893	5	10	6	7	8	0,93	.	0,01	0,00	0,00	0
Insges.	312381	180686	172525	163883	164331	151529	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100

STATISTIK DER KOHLENWIRTSCHAFT E.V.

A. Gliederung der männlichen Bergarbeiter im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren - Aachen -

Ende Juni 1972

ers- hre	unter Tage					über Tage				unter und über Tage insgesamt	
	Lohngruppen 1 - 4 u. Auszubildende	Lohngruppen 5 - 7	Lohngruppen 8 - 11	unter Tage insgesamt (Sp. a bis c)		Grubenhilfsbetr., Kraftw. etc.	Übr. Betr.	über Tage insgesamt (Sp. f+g)			
	absolut				v.H.	absolut			v.H.	abs.	v.H.
lter	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	37	-	37	0,77	37	0,28
6	17	1	-	18	0,21	131	2	133	2,75	151	1,13
7	67	2	-	69	0,81	170	10	180	3,72	249	1,86
18	19	13	25	57	0,67	136	32	168	3,47	225	1,68
19	1	7	31	39	0,46	69	40	109	2,25	148	1,11
20	1	3	44	48	0,56	34	24	58	1,20	106	0,79
21	1	3	44	48	0,56	32	12	44	0,91	92	0,69
22	-	4	53	57	0,67	16	14	30	0,62	87	0,65
23	1	17	64	82	0,96	35	22	57	1,18	139	1,04
24	2	16	60	78	0,91	26	31	57	1,18	135	1,01
25	4	23	75	102	1,20	20	15	35	0,72	137	1,02
26	4	14	84	102	1,20	24	28	52	1,08	154	1,15
27	3	31	132	166	1,95	24	30	54	1,12	220	1,65
28	3	27	121	151	1,77	35	23	58	1,20	209	1,56
29	5	28	146	179	2,10	31	34	65	1,34	244	1,82
30	4	36	173	213	2,50	27	35	62	1,28	275	2,06
31	3	31	196	230	2,69	45	36	81	1,68	311	2,33
32	9	39	236	284	3,33	53	42	95	1,97	379	2,83
33	8	29	204	241	2,82	54	43	97	2,01	338	2,53
34	12	39	224	275	3,22	64	47	111	2,30	386	2,89
35	4	41	255	300	3,52	76	46	122	2,52	422	3,16
36	8	37	234	279	3,27	82	42	124	2,57	403	3,01
37	9	37	221	267	3,13	69	50	119	2,46	386	2,89
38	14	38	252	304	3,56	76	58	134	2,77	438	3,28
39	10	35	245	290	3,40	74	54	128	2,65	418	3,13
40	18	35	292	345	4,04	60	61	121	2,50	466	3,49
41	13	31	306	350	4,10	107	65	172	3,56	522	3,90
42	29	57	341	427	5,00	120	54	174	3,60	601	4,50
43	18	47	334	399	4,67	148	63	211	4,36	610	4,56
44	31	47	339	417	4,89	135	70	205	4,24	622	4,65
45	34	45	289	368	4,31	105	60	165	3,41	533	3,99
46	31	35	283	349	4,09	93	56	149	3,08	498	3,72
47	17	30	230	277	3,25	106	46	152	3,14	429	3,21
48	26	34	194	254	2,98	101	40	141	2,92	395	2,95
49	24	32	196	252	2,95	97	40	137	2,83	389	2,91
50	25	47	178	250	2,93	100	47	147	3,04	397	2,97

A. Gliederung der männlichen Bergarbeiter im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren

- Aachen -

Altersjahre	unter Tage					über Tage				unter und über Tage	
	Lohngruppen 1 - 4 u. Auszubildende	Lohngruppen 5 - 7	Lohngruppen 8 - 11	unter Tage insgesamt (Sp. a bis c)		Grubenhilfsbetr., Kraftw. etc.	Übr. Betr.	über Tage insgesamt (Sp. f+g)		insgesamt (Sp. d+h)	
	absolut				v.H.	absolut			v.H.	abs.	v.
Spalte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l
51	33	76	139	248	2,91	103	35	138	2,85	386	2,
52	38	67	130	235	2,75	96	43	139	2,88	374	2,
53	27	50	73	150	1,76	64	29	93	1,92	243	1,
54	16	24	50	90	1,05	54	22	76	1,57	166	1,
55	15	22	41	78	0,91	51	15	66	1,37	144	1,
56	4	10	20	34	0,40	37	18	55	1,14	89	0,
57	12	13	30	55	0,64	57	17	74	1,53	129	0,
58	7	6	17	30	0,35	52	28	80	1,65	110	0,
59	4	11	17	32	0,37	36	15	51	1,06	83	0,
60	4	4	3	11	0,13	35	11	46	0,95	57	0,
61	2	-	-	2	0,02	11	2	13	0,27	15	0
62	1	-	1	2	0,02	8	1	9	0,19	11	0,
63	1	-	-	1	0,01	4	1	5	0,10	6	0,
64	-	-	-	-	-	2	-	2	0,04	2	0,
65	-	-	-	-	-	4	-	4	0,08	4	0,
66 u. älter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
insgesamt	639	1274	6622	8535	100,00	3226	1609	4835	100,00	13370	100,

A. Gliederung der männlichen Arbeiter im Bezirk Aachen nach Altersgruppen

Altersgruppen	Mitte des Jahres									
	1968	1969	1970	1971	1972	1968	1969	1970	1971	1972
	absolut					in v.H. der Gesamtzahl				
	Unter Tage									
16 - 17	67	60	40	53	87	0,56	0,58	0,37	0,53	1,02
18 - 20	307	277	239	171	144	2,63	2,66	2,24	1,73	1,69
21 - 25	531	457	672	528	367	4,55	4,39	6,31	5,34	4,30
26 - 30	1880	1358	1317	1116	811	16,09	13,02	12,35	11,28	9,52
31 - 35	2014	1755	1797	1629	1330	17,23	16,84	16,85	16,47	15,58
36 - 40	2588	2319	2156	1730	1485	22,16	22,26	20,23	17,49	17,40
41 - 45	1847	1859	2131	2155	1961	15,80	17,84	19,98	21,78	22,97
46 - 50	1356	1381	1342	1377	1382	11,61	13,26	12,58	13,92	16,20
51 - 55	850	742	731	850	801	7,27	7,12	6,86	8,59	9,38
56 - 60	228	205	230	272	162	1,96	1,97	2,16	2,75	1,89
61 - 65	17	6	7	12	5	0,14	0,06	0,07	0,12	0,05
66 u. älter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insges.	11685	10419	10662	9893	8535	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Über Tage									
14 - 17	302	315	362	435	350	5,77	6,42	7,10	8,43	7,24
18 - 20	220	223	249	303	335	4,20	4,54	4,88	5,88	6,92
21 - 25	270	229	277	221	223	5,16	4,67	5,43	4,29	4,61
26 - 30	439	400	422	307	291	8,38	8,16	8,27	5,94	6,02
31 - 35	621	584	630	590	506	11,85	11,92	12,34	11,44	10,48
36 - 40	905	813	707	695	626	17,29	16,58	13,86	13,47	12,95
41 - 45	733	813	869	899	927	13,99	16,58	17,03	17,43	19,17
46 - 50	633	692	739	752	726	12,09	14,12	14,48	14,57	15,01
51 - 55	564	485	457	497	512	10,76	9,88	8,97	9,63	10,59
56 - 60	441	308	348	414	306	8,43	6,28	6,81	8,03	6,33
61 - 65	107	42	41	46	33	2,04	0,85	0,81	0,89	0,68
66 u. älter	2	-	1	-	-	0,04	-	0,02	-	-
Insges.	5237	4904	5102	5159	4835	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	Insgesamt									
14 - 17	369	375	402	488	437	2,18	2,44	2,54	3,25	3,27
18 - 20	527	500	488	474	479	3,11	3,26	3,10	3,15	3,58
21 - 25	801	686	949	749	590	4,73	4,48	6,03	4,97	4,41
26 - 30	2319	1758	1739	1423	1102	13,71	11,48	11,03	9,45	8,24
31 - 35	2635	2339	2427	2219	1836	15,56	15,26	15,40	14,73	13,74
36 - 40	3493	3132	2863	2425	2111	20,64	20,44	18,16	16,12	15,80
41 - 45	2580	2672	3000	3054	2888	15,26	17,44	19,04	20,30	21,60
46 - 50	1989	2073	2081	2129	2108	11,75	13,53	13,19	14,14	15,76
51 - 55	1414	1227	1188	1347	1313	8,36	8,01	7,53	8,95	9,83
56 - 60	669	513	578	686	468	3,96	3,35	3,66	4,56	3,50
61 - 65	124	48	48	58	38	0,73	0,31	0,31	0,38	0,27
66 u. älter	2	-	1	-	-	0,01	-	0,01	-	-
Insges.	16922	15323	15764	15052	13370	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

STATISTIK DER KOHLENWIRTSCHAFT E.V.

A. Durchschnittsalter der männlichen Arbeiter im Steinkohlenbergbau des Bundesgebietes (Ruhr, Saar, Aachen, Niedersachsen)

Ends Juni 1967, 1968, 1969, 1970, 1971 und 1972

Reviere	Mitte des Jahres	für die Jahre bis 1970 Gedingearbeiter Hauer	Gedingearbeiter Sonstige	Schichtlöhner	Untertagearbeiter insgesamt	Grubenbetr. Hilfsbetr. Kraftwerke u. Allgem. Dienst	Übrige Betriebe	Übertagearbeiter insgesamt	Gesamtbelegschaft
		ab 1971 Leistungsgruppen 1	2	3 *)					
Ruhr	1967	39,92	33,75	37,66	38,05	39,99	41,67	40,50	38,91
	1968	40,40	33,93	38,15	38,57	39,79	41,56	40,36	39,20
	1969	40,87	34,16	39,35	39,16	39,94	42,07	40,59	39,66
	1970	41,44	34,92	39,79	39,57	39,52	42,13	40,33	39,82
	1971	38,86	42,19	39,02	39,51	39,64	42,67	40,53	39,86
	1972	39,07	42,00	39,04	39,58	39,35	42,79	40,32	39,83
Saar	1967	38,08	30,01	38,36	37,80	39,22	40,36	39,53	38,34
	1968	38,80	28,69	39,19	38,45	40,26	39,98	40,17	38,98
	1969	39,65	29,93	42,08	39,81	40,57	40,88	40,66	40,10
	1970	40,27	30,66	43,88	40,81	40,67	41,04	40,78	40,80
	1971	39,34	45,97	46,75	41,13	39,89	41,53	40,42	40,88
	1972	39,45	46,91	42,16	41,03	39,25	40,63	39,64	40,53
Aachen	1967	39,75	31,18	36,71	36,75	40,08	40,21	40,12	37,74
	1968	40,06	32,26	37,28	37,70	39,09	40,36	39,50	38,26
	1969	40,41	33,05	37,79	38,26	38,47	39,62	38,83	38,44
	1970	41,14	32,96	36,69	38,24	37,82	39,83	38,43	38,30
	1971	38,64	39,52	41,59	39,13	38,19	40,10	38,79	39,01
	1972	39,29	40,87	40,86	39,65	38,54	39,14	38,74	39,32
Niedersachsen	1967	38,24	27,86	39,05	37,83	37,74	42,41	37,99	37,87
	1968	38,48	27,91	38,77	38,12	38,20	42,90	38,46	38,21
	1969	39,03	26,32	39,14	38,58	38,50	43,43	38,75	38,63
	1970	39,67	25,21	41,61	39,27	37,94	43,92	38,26	38,99
	1971	38,01	44,13	42,73	39,78	37,42	43,77	37,71	39,18
	1972	38,56	45,35	41,03	40,23	37,07	46,71	37,38	39,40
Bundesgebiet	1967	39,58	33,31	37,70	37,91	39,87	41,45	40,34	38,74
	1968	40,07	33,55	38,22	38,48	39,76	41,33	40,25	39,08
	1969	40,60	33,89	39,51	39,16	39,88	41,78	40,45	39,60
	1970	41,19	34,58	39,99	39,59	39,48	41,85	40,21	39,80
	1971	38,88	42,32	39,96	39,66	39,51	42,33	40,34	39,89
	1972	39,12	42,58	39,48	39,15	39,22	42,22	40,07	39,86

*) einschl. Auszubildende

B. Gliederung der männlichen ausländischen Bergarbeiter (einschl. Staatenlose) im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren

- Ruhr -

Ende Juni 1972

ers-hre	unter Tage					über Tage				unter und über Tage insgesamt	
	Lohngruppen 1 - 4 u. Auszubildende	Lohngruppen 5 - 7	Lohngruppen 8 - 11	unter Tage insgesamt (Sp. a bis c)		Grubenhilfsbetr., Kraftw. etc.	Übr. Betr.	über Tage insgesamt (Sp. f+g)			
	absolut				v.H.	absolut			v.H.	abs.	v.H.
lte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l
4	-	-	-	-	-	10	-	10	0,34	10	0,04
5	-	-	-	-	-	78	-	78	2,62	78	0,35
6	31	1	-	32	0,17	199	-	199	6,68	231	1,03
7	120	1	10	131	0,67	128	2	130	4,36	261	1,16
8	101	8	15	124	0,64	50	3	53	1,78	177	0,79
9	61	29	62	152	0,78	20	2	22	0,74	174	0,77
0	5	19	35	59	0,30	13	2	15	0,50	74	0,33
1	1	14	21	36	0,19	12	6	18	0,60	54	0,24
2	9	34	109	152	0,78	21	3	24	0,81	176	0,78
3	10	179	393	582	2,99	23	4	27	0,91	609	2,71
4	23	244	511	778	4,00	26	8	34	1,14	812	3,62
5	57	318	1041	1416	7,27	35	24	59	1,98	1475	6,57
6	51	290	880	1221	6,27	33	27	60	2,01	1281	5,71
7	75	323	1094	1492	7,66	40	41	81	2,72	1573	7,01
8	68	247	855	1170	6,02	38	34	72	2,42	1242	5,53
9	50	224	800	1074	5,52	34	37	71	2,38	1145	5,10
0	51	267	959	1277	6,56	58	63	121	4,06	1398	6,23
1	53	220	898	1171	6,01	61	57	118	3,96	1289	5,74
2	48	231	1062	1341	6,89	76	78	154	5,17	1495	6,66
3	45	189	836	1070	5,50	69	76	145	4,86	1215	5,41
4	53	194	832	1079	5,54	64	57	121	4,06	1200	5,35
5	26	113	649	788	4,05	57	57	114	3,82	902	4,02
6	34	90	562	686	3,52	54	65	119	3,99	805	3,59
7	24	49	397	470	2,41	45	40	85	2,85	555	2,47
8	26	51	538	615	3,16	56	52	108	3,62	723	3,22
9	24	48	409	481	2,47	73	48	121	4,06	602	2,68
0	17	34	288	339	1,74	50	41	91	3,05	430	1,92
1	18	24	229	271	1,39	50	31	81	2,72	352	1,57
2	18	34	189	241	1,24	37	36	73	2,45	314	1,40
3	18	18	142	178	0,92	40	29	69	2,31	247	1,10
4	17	19	102	138	0,71	27	20	47	1,58	185	0,82
5	7	7	88	102	0,52	32	18	50	1,68	152	0,68
6	12	14	76	102	0,52	22	12	34	1,14	136	0,61
7	13	15	89	117	0,60	25	15	40	1,34	157	0,70
8	10	14	72	96	0,49	29	13	42	1,41	138	0,61
9	5	16	67	88	0,45	28	9	37	1,24	125	0,56
0	5	20	47	72	0,37	25	12	37	1,24	109	0,49

C. Gliederung der Angestellten im Steinkohlenbergbau
nach Altersjahren - Ruhr -

Ende Juni 1972

Altersjahre	Tarifangestellte						AT-Angestellte					Insgesamt	
	kaufmänn.		technische		zusammen		kaufmänn.	technische		zusammen			
	männlich	weiblich	unter Tage	über Tage	(Sp.a bis d)			unter Tage	über Tage	(Sp.g bis i)		(Sp. e +	
	absolut					v.H.	absolut				v.H.	abs.	v.
Spalte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15	-	7	-	3	10	0,04	-	-	-	-	-	10	0
16	7	51	-	33	91	0,38	-	-	-	-	-	91	0
17	28	102	-	73	203	0,85	-	-	-	-	-	203	0
18	51	167	-	68	286	1,20	-	-	-	-	-	286	0
19	56	146	-	68	270	1,13	-	-	-	-	-	270	0
20	51	161	1	30	243	1,02	-	-	-	-	-	243	0
21	33	153	1	17	204	0,86	-	-	-	-	-	204	0
22	38	137	1	17	193	0,81	-	-	-	-	-	193	0
23	46	130	5	27	208	0,87	-	-	-	-	-	208	0
24	64	120	3	35	222	0,93	-	-	-	-	-	222	0
25	53	96	5	27	181	0,76	-	-	-	-	-	181	0
26	46	74	24	30	174	0,73	3	-	-	3	0,05	177	0
27	36	43	35	29	143	0,60	6	-	-	6	0,11	149	0
28	50	67	93	34	244	1,02	7	-	1	8	0,15	252	0
29	68	74	110	68	320	1,34	11	1	3	15	0,27	335	1
30	38	49	109	57	253	1,06	12	3	3	18	0,33	271	0
31	87	69	179	68	403	1,69	20	5	13	38	0,70	441	1
32	89	49	283	69	490	2,05	16	6	17	39	0,71	529	1
33	109	50	310	99	568	2,38	21	9	14	44	0,81	612	2
34	101	42	317	100	560	2,35	26	27	21	74	1,36	634	2
35	115	37	330	101	583	2,44	27	24	28	79	1,45	662	2
36	130	48	367	134	679	2,85	23	27	26	76	1,39	755	2
37	156	37	429	154	776	3,25	46	44	39	129	2,37	905	3
38	131	43	402	169	745	3,12	42	70	36	148	2,71	893	3
39	87	24	303	154	568	2,38	59	47	35	141	2,59	709	2
40	130	27	349	169	675	2,83	50	87	38	175	3,21	850	2
41	140	38	365	246	789	3,31	54	90	60	204	3,74	993	3
42	190	42	460	291	983	4,12	69	93	81	243	4,46	1226	4
43	221	32	443	332	1028	4,31	79	128	97	304	5,57	1332	4
44	233	52	432	371	1088	4,56	99	108	96	303	5,56	1391	4
45	264	53	373	296	986	4,13	108	108	105	321	5,89	1307	4

C. Gliederung der Angestellten im Steinkohlenbergbau nach Altersjahren - Ruhr -

ters-ahre	Tarifangestellte						AT-Angestellte					Insgesamt	
	kaufmann.		technische		zusammen		kauf-männ.	technische		zusammen			
	männ-lich	weib-lich	unter Tage	über Tage	(Sp.a bis d)			unter Tage	über Tage	(Sp.g bis i)		(Sp. e + k)	
	absolut					v.H.	absolut				v.H.	abs.	v.H.
alte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	n
46	257	80	348	275	960	4,02	97	100	87	284	5,21	1244	4,24
47	281	74	285	265	905	3,79	99	108	80	287	5,26	1192	4,07
48	242	70	273	292	877	3,68	87	76	82	245	4,49	1122	3,83
49	271	76	271	291	909	3,81	95	79	83	257	4,71	1166	3,98
50	293	67	336	320	1016	4,26	110	93	97	300	5,50	1316	4,49
51	319	62	355	316	1052	4,41	109	94	91	294	5,39	1346	4,59
52	272	46	229	269	816	3,42	109	74	109	292	5,35	1108	3,78
53	210	29	182	204	625	2,62	88	58	43	189	3,47	814	2,78
54	190	24	113	111	438	1,84	44	41	38	123	2,26	561	1,91
55	136	30	68	108	342	1,43	52	27	35	114	2,09	456	1,56
56	143	28	29	116	316	1,32	49	14	27	90	1,65	406	1,38
57	159	31	34	129	353	1,48	60	16	36	112	2,05	465	1,59
58	193	38	31	129	391	1,64	77	11	41	129	2,37	520	1,77
59	145	25	21	106	297	1,24	82	11	36	129	2,37	426	1,45
60	72	14	8	60	154	0,65	46	5	26	77	1,41	231	0,79
61	47	6	-	43	96	0,40	25	3	31	59	1,08	155	0,53
62	27	-	1	38	66	0,28	23	2	21	46	0,84	112	0,38
63	19	1	2	17	39	0,16	12	1	21	34	0,62	73	0,25
64	11	2	-	15	28	0,12	7	-	9	16	0,29	44	0,15
65	6	-	-	8	14	0,06	3	2	4	9	0,16	23	0,08
und lter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ns-samt	6141	2923	8315	6481	23860	100,00	2052	1692	1710	5454	100,00	29314	100,00

C. Gliederung der Angestellten im Steinkohlenbergbau
nach Altersjahren - Aachen -

Ende Juni 1972

Altersjahre	Tarifangestellte						AT-Angestellte					Insgesamt	
	kaufmänn.		technische		zusammen		kaufmann.	technische		zusammen			
	männlich	weiblich	unter Tage	über Tage	(Sp.a bis d)			unter Tage	über Tage	(Sp.g bis i)		(Sp. e +	
	absolut					v.H.	absolut				v.H.	abs.	v.H.
Alte:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	n
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	1	1	-	1	3	0,12	-	-	-	-	-	3	0,
16	-	5	1	2	8	0,32	-	-	-	-	-	8	0.
17	5	9	2	3	19	0,76	-	-	-	-	-	19	0.
18	12	11	-	1	24	0,96	-	-	-	-	-	24	0.
19	12	17	-	5	34	1,36	-	-	-	-	-	34	1.
20	6	9	2	3	20	0,80	-	-	-	-	-	20	0.
21	10	10	3	-	23	0,92	-	-	-	-	-	23	0,
22	3	13	1	-	17	0,68	-	-	-	-	-	17	0.
23	11	7	5	9	32	1,28	-	-	-	-	-	32	1,
24	10	10	5	4	29	1,16	-	-	-	-	-	29	1,
25	12	13	1	5	31	1,24	-	-	-	-	-	31	1,
26	5	1	6	3	15	0,60	-	-	-	-	-	15	0,
27	8	8	6	6	28	1,12	-	-	-	-	-	28	0,
28	11	7	10	11	39	1,56	-	-	1	1	0,28	40	1,
29	13	6	17	14	50	2,00	-	-	-	-	-	50	1,
30	10	2	18	11	41	1,64	1	-	3	4	1,11	45	1,
31	4	4	25	17	50	2,00	1	1	2	4	1,11	54	1,
32	10	5	25	16	56	2,24	-	-	2	2	0,56	58	2,
33	9	5	32	16	62	2,48	3	1	1	5	1,39	67	2,
34	14	4	35	19	72	2,87	-	-	3	3	0,84	75	2,
35	16	5	37	14	72	2,87	1	3	1	5	1,39	77	2,
36	17	1	49	22	89	3,55	-	-	3	3	0,84	92	3,
37	13	4	27	15	59	2,36	2	5	5	12	3,34	71	2,
38	14	2	28	21	65	2,59	-	6	6	12	3,34	77	2,
39	15	2	33	18	68	2,71	1	6	1	8	2,23	76	2,
40	18	4	39	34	95	3,79	2	4	7	13	3,62	108	3,
41	25	3	35	29	92	3,67	2	4	8	14	3,90	106	3,
42	33	3	47	50	133	5,31	2	10	6	18	5,01	151	5,
43	17	-	40	33	90	3,59	4	7	11	22	6,13	112	3,
44	37	4	49	42	132	5,27	3	16	6	25	6,96	157	5,
45	25	5	42	28	100	3,99	3	6	11	20	5,57	120	4,

C. Gliederung der Angestellten im Steinkohlenbergbau
nach Altersjahren - Aachen -

ters- ahre	Tarifangestellte						AT-Angestellte					Insgesamt	
	kaufmänn.		technische		zusammen		kauf- männ.	technische		zusammen			
	männ- lich	weib- lich	unter Tage	über Tage	(Sp.a bis d)			unter Tage	über Tage	(Sp.g bis i)		(Sp. e + k)	
	absolut					v.H.	absolut				v.H.	abs.	v.H.
alter:	a	b	c	d	e	f	g	h	i	k	l	m	n
46	30	5	36	32	103	4,11	6	6	8	20	5,57	123	4,30
47	27	9	33	32	101	4,03	6	4	4	14	3,90	115	4,02
48	29	2	35	27	93	3,71	3	5	6	14	3,90	107	3,74
49	14	2	20	34	70	2,79	3	5	7	15	4,18	85	2,97
50	31	6	25	25	87	3,47	4	9	12	25	6,96	112	3,92
51	22	3	26	26	77	3,07	2	4	8	14	3,90	91	3,18
52	21	2	21	24	68	2,71	2	5	2	9	2,51	77	2,69
53	29	2	16	15	62	2,48	2	4	3	9	2,51	71	2,48
54	8	4	10	9	31	1,24	3	2	3	8	2,23	39	1,36
55	10	3	6	12	31	1,24	1	3	4	8	2,23	39	1,36
56	9	2	3	3	17	0,68	3	-	1	4	1,11	21	0,73
57	13	1	1	10	25	1,00	2	1	3	6	1,67	31	1,08
58	11	2	1	8	22	0,88	3	-	2	5	1,39	27	0,94
59	7	6	2	6	21	0,94	3	-	4	7	1,95	28	0,98
60	9	1	1	7	18	0,72	-	-	5	5	1,39	23	0,80
61	3	1	-	5	9	0,36	2	-	1	3	0,84	12	0,42
62	1	1	-	3	5	0,20	5	-	5	10	2,79	15	0,52
63	2	-	-	5	7	0,28	-	1	3	4	1,12	11	0,38
64	2	1	-	1	4	0,16	-	-	1	1	0,28	5	0,18
65	1	-	-	1	2	0,08	4	-	2	6	1,67	8	0,28
und lter	1	-	-	-	1	0,04	1	-	-	1	0,28	2	0,07
ins- samt	676	233	856	737	2502	100,00	80	118	161	359	100,00	2861	100,00

Anhang Nr. 5

Schlüssel für die Tabellen

1. An jedem Kursus sollen 25 - 26 Angehörige des Bergbaus teilnehmen. Es entfallen für jeden Kursus auf

(a)	Bergbau AG 1	7 Teilnehmer
(b)	Bergbau AG 2	7 Teilnehmer
(c)	Bergbau AG 3	7 Teilnehmer
(d)	Eschweiler Bergwerks-Verein	3 Teilnehmer
(e)	Auguste Victoria	2 Teilnehmer

2. Die Teilnehmer sollen folgende Funktionen repräsentieren:

1) 1 Werks- bzw. Betriebsdirektor
   1 Betriebsinspektor bzw. -führer } alternativ
   1 Mitglied der Stabsstelle
2) 1 Fahr- oder Obersteiger
3) 1 Reviersteiger
4) 2 Grubensteiger
5) 2 Betriebsräte
6) 2 Elektrohauer
7) 2 Maschinenhauer
8) 1 Sicherheitshauer
9) 1 Betriebsstudienhauer
10) 5 Hauer aus dem Streb
11) 4 Hauer aus der Strecke
12) 4 Schichtlöhner

Beschickungsplan Bergbau AG bzw. Bergbaugesellschaft

B e r g b a u AG 1 (a)

	Funktion												
Tg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S
1	1					2			1	1	2		7
2					2			1		1	1	2	7
3				2					1		2	2	7
4			1					1		3		2	7
5		1				2	2				2		7
S	1	1	1	2	2	4	2	2	2	5	7	6	35

B e r g b a u AG 2 (b)

	Funktion												
Tg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S
1		1					2			2		2	7
2	1					2			1		2	1	7
3					2			1		2	2		7
4				2		2			1			2	7
5			1					1		3		2	7
S	1	1	1	2	2	4	2	2	2	7	4	7	35

B e r g b a u AG 3 (c)

	Funktion												
Tg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S
1			1					1			2	2	6
2		1					2			3		1	7
3	1					2				2		2	7
4					2		2				3		7
5				2					1	2	2		7
S	1	1	1	2	2	2	4	1	1	7	7	5	34

Tabellarischer Lebenslauf von Hermann-Peter Weicht

2. 1.1940	Geburt als 3. Sohn des Berufsoffiziers Hermann Weicht und seiner Ehefrau Maria, geb. Kosch in Paderborn
28.10.1944	Tod des Vaters in Ostpreußen
7. 4.1947	Einschulung in die Volksschule Sennelager
13. 4.1951	Eintritt in das Gymnasium in Büren (Westfalen)
7. 8.1957	Tod der Mutter
1. 3.1958	Umzug nach Dortmund, Besuch des Stadtgymnasiums (Abitur 12.2.1962)
1.11.1959	Einzug in ein Jungarbeiterheim
1. 5.1962	Beginn des Studiums der Wirtschaftswissenschaften und Soziologie in Freiburg
1.11.1963	Fortführung des Studiums der Wirtschaftswissenschaften in Münster
7. 5.1964	Ablegung der vorverlegten Rechtsprüfung an der Universität Münster
1.11.1964	Wechsel an die Universität Köln
1.12.1966	Examen zum Dipl.-Volkswirt an der Universität Köln
5.12.1967	Examen zum Dipl.-Kaufmann an der Universität Köln
1. 1.1968	nebenberufliche Lehrkraft an der gewerblichen Mädchen-Berufsschule in Essen
1. 1.1969	Dozent für Industriepädagogik an der Kommende, dem Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn in Dortmund-Brackel.

Zunächst einmal Einarbeitung in die Grundkurse für Bergbaubeschäftigte, später Übernahme aller Sach- und Sondertagungen sowie die Tagungsreihe "Führungspraxis im Grubenbetrieb". Seit 1971 Beginn der gleichen Arbeit bei der Firma Opel in Bochum. Darüber hinaus Referent der Führungs-Seminare der Bergbau AG Gelsenkirchen und Herne/Recklinghausen.

Zweiter Schwerpunkt im Bereich der Industriepädagogik ist die Arbeit in Jugendwerkwochen für Auszubildende. Vor allen Dingen Ausweitung dieser Kurse für die Firmen Mannesmann, Krupp und Opel und Aufbau einer freiwilligen Wochenendarbeit für die Teilnehmer der Jugendwerkwochen, die im Sommer 1971 begann. In der gleichen Zeit Vorbereitung und Durchführung einiger Ausbilder-Seminare für die Deutschen Edelstahlwerke Krefeld.

19. 1.1969	heiratete ich Frl. Dipl.-Volkswirt Marianne Sprock
22.12.1969	Geburt einer Tochter
15. 5.1971	Beginn der Promotion bei Herrn Prof. Hartke.